عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس



العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية

" دراسة تحليلية و مقارنة "

محمد يعقوب عبد القادر النوباني

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1436هـ – 2016م

العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية

" دراسة تحليلية و مقارنة "

محمد يعقوب عبد القادر النوباني

بكالوريوس قانون من جامعة القدس/ فلسطين

المشرف: عبد الملك الريماوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة القدس- أبوديس- فلسطين

القدس - فلسطين

1436هـ - 2016م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

القانون العام

إجازة الرسالة

العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية

" دراسة تحليلية و مقارنة "

اسم الطالب: محمد يعقوب عبد القادر النوباني

الرقم الجامعي: 20812590

المشرف: عبد الملك الريماوي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 30/ 3/2016 م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: الدكتور عبد الملك الريماوي التوقيع: ....
2. ممتحنـــاً داخلياً : الدكتور أشرف الأعور التوقيع: ....
3. ممتحناً خارجياً : الدكتور فراس ملحم التوقيع: ....

القدس- فلسطين

1436هـ /2016 م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿رَبِّ اشرَحْ لِي صَدْرِي ۞ ويَسِّرْ لِي أَمْـرِي ۞ وَاحْلُـلْ عُقَدَةً مِنْ لِّسَانِي ۞ يفقَهُواْ قَوْلِي[1]﴾

صدق الله العظيم

[1] - سورة طه، الآيات : 25 – 28.

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع،

إلى ....   أرواح شهداء فلسطين الأكرم منا جميعا

وإلى ...   من ربياني صغيرا ...أبي وأمي .. وإلى زوجتي وأولادي الأحباء

إلى ...   كل من له حق عليّ

إلى ...   كل من كان لي عوناً في إعداد هذا البحث

إليهم جميعاً أُهدي هذا الجُهْد المتواضع

الإقرار

أقر أنا مقدم هذه الرسالة البحثية أنه قدم لجامعة القدس ضمن متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، وأنه نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذا المشروع أو أي جزء منه لم يتقدم لنيل أي درجة لأي جامعة أو معهد آخر .

التوقيع : ....

محمد يعقوب عبد القادر النوباني

التاريخ : 30/ 3 /2016 م

الشكر والتقدير

الشكر لله سبحانه وتعالى أولا وآخرا، ومن ثم وانطلاقاً من مبدأ الاعتراف بالجميل، أتقدم بالشكر والثناء إلى الدكتور المشرف عبد الملك الريماوي، وإلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الكرام

والشكر موصول إلى جامعة القدس التي نهلت من علمها وتعلمت على أيادي أساتذتها الأفاضل، والتي أتاحت لي الفرصة لنيل درجة الماجستير فيها، وإلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل، وأخيراً أشكر كل من قّدم لي عوناً، أو أسدى لي نُصحاً، أو أبدى رأياً أو مشورة لإنجاز هذا البحث، وألتمس العذر لمن فاتني أن أشكرهم وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء

وبالله التوفيق ،،،،،

الباحث

فهرس المحتويات:

الملخص:

تناولت هذه الدراسة موضوع العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية، تم طرح هــذا الموضــوع لتسليط الضوء على النقابات والعمل النقابي في ضوء القواعد الدستورية، ليحتوي في طياته ما يلي: تناول الباحث من خلال التمهيد، الحقبة التاريخية لنشوء العمل النقابي وتطوره فــي العديــد مــن التشريعات، تناول الباحث التطور التاريخي للعمل النقابي في كل من بريطانيا ومــصر، وتضــمن أيضاً نشأة العمل النقابي في فلسطين والاردن لقتران نشوء النقابات والحركة النقابية في فلســطين على نشؤها في الأردن، متحدثاً عن النقابات والحركة النقابية ما قبل حرب حزيران عــام 1967م وما بعدها.

قسم الباحث الدراسة إلى فصليين تناول الفصل الأول تنظيم القواعد الدستورية للعمل النقابي، مدرجاً تحت هذا العنوان مبحثين يتناول في أولهما أسس تنظيم العمل النقابي الذي قسم بدوره إلى مطلبين ليتحدث عن أسس تنظيم العمل النقابي في قواعد القانون الدولي كمطلب اول، أما في المطلب الثاني فتناول فيه الأسس المنظمة للعمل النقابي في القانون الداخلي، أما في المبحث الثاني من هذا الفصل والذي يحمل عنوان مظاهر تنظيم العمل النقابي ليحتوي بدوره على مطلبين الأول يتحــدث عــن الحرية النقالبة والعمل النقابي كمظهر من مظاهر التنظيم النقابي، أما الثاني فتناول حق الإضــراب لما لهذا الحق من أهمية وتأثي، فهو يمثل أبرز مظاهر العمل النقــابي وأكثرهــا حاجــة للتنظــيم والمراعاة.

حمل الفصل الثاني عنوان حماية القواعد الدستورية للعمل النقابي فقسم هو أيضاً إلى مبحثين الأول تتطرق لموضوع الحماية الدستورية للعمل النقابي حيث ارتكز هذا المبحث على أهم دعائم العمــل النقابي والنقابات ألا وهي حق تشكيل النقابات والإنضمام إليها حيث قسم المحبث إلــى مطلبــين يتناول الباحث في الأول الحماية الدستورية لحق تشكيل النقابات، أما المطلب الثاني فحمل عنــوان الحماية الدستورية لحق الإنضمام للنقابات، أما في المبحث الثاني من هذا الفصل فقد تتطرق الباحث للحماية القانونية للعمل النقابي مبرزاً الداعم الحقيقي للحياة النقابية والجسم النقابي بعد نشــوءها إلا وهو استقلالها، فقسم هذا المبحث إلى مطلبين الأول يتناول الإستقلال الإداري للقابات أمــا الثــاني فيتضمن الإستقلال المالي لها، وبذلك تم انهاء هذه الدراسة مدرجاً فــي نهايتهــا خاتمــة ونتــائج وتوصيات توصل لها الباحث من خلال ما تم طرحه مقترناً بالواقع الذي تعيشه النقابات.

المقدمة:

شهد العالم اتساعا وزيادة كبيرة في عدد السكان، ومع تعدد المخاطر التي تعرض لها الإنسان من الإنسان نفسه أو من الطبيعة وما تحويه من تهديد لحياته، وجد حاجة ملحة للانضمام إلى جماعات ينتمي إليها ابتداء من الأسرة فالقبيلة فالعشيرة ومن ثم الدولة، وتكرست رغبة الإنسان في الانتماء إلى مجموعات تمثله وتعبر عن أفكاره وتطلعاته. من الاحتماء خلف السلطة الأبوية في الأسرة، ورئيس القبيلة، إلى النظام الشامل الذي توصل إليه العقل البشري المتمثل في أجهزة ومؤسسات وكيان متكامل ينتمي إليه الفرد، حاملاً جنسيته متنقلاً بصفته مواطناً ينتمي لهذا الكيان أو الدولة، فانتماء الفرد إلى مجتمع بهذا الشكل – وتحت مسمى الدولة خاضعاً لقوانيها ولسلطتها سواء كانت استبدادية أو ديمقراطية، جمهورياً كان نظامها أو ملكياً – يحميه ويحافظ على مصالحه ومقدراته.

يعمل القانون على خلق توازن بين السلطة والأفراد، والذي يرجح طرف على أخر هو االتزام تلك السلطة التي تسير بالقوانين، فهناك العديد من الدول لا تحترم السلطة فيها نصوص القانون، ولا تعطي الأفراد كامل حقوقهم، فكان لابد من خلق كيان ذي قوة، وإمكانات تعمل على تمثيل مجموعة الأفراد تحت فئات معينة تجمعهم مهنة أو حرفة أمام الدولة وغيرها، وهذا ما يعرف بالنقابة.

ودور النقابات لا ينحصر في المحافظة على حقوق المواطن وحماية مصالحه فحسب، بل يتعدى ذلك ليضع قوانين يلتزم بها الأفراد ويحتكمون إليها في حال نشوب خلاف أو اختلاف في وجهات النظر في قضية أو معضلة بين أفراد هذه المجموعة التي تنتمي لتلك النقابة، ومحاسبة كل من يخالف أو يخرج عن قانون شرف المهنة، وقد يصل الأمر إلى فصل هذا العضو من تلك المجموعة. وبالتالي يحدث التوازن بين حاجات الأفراد وبين حاجة المجتمع الكبير المتمثل في الدولة أو الكيان.

والنقابة ككيان مصغر تصبح حلقة الوصل بين الأفراد والسلطة، تأخذ على عاتقها هدف الفرد من جهة، وهدف السلطة أو الدولة في تحقيق العدالة بين أفراد المجتمع.

واستغرق ميلاد فكرة العمل النقابي فترة طويلة من الزمن انطلاقاً من كون العامل هو الطرف الأضعف في معادلة الصراع، وخصوصاً بعد أن ثبتت جدوى العمل الجماعي.

وفي ظل ثورة المعلومات والاتصالات – التي خلقت مناخات جيدة لنقل خبرات وتجارب عالمية تدعم التوجه نحو التنظيم الجماعي – ارتبطت فكرة العمل النقابي بتطور البنية الاقتصادية، والتركيب الهيكلي لقطاعات العمل المختلفة، وانتشار نماذج عملية في العديد من دول العالم، خاصة في الدول الصناعية، كما ارتبطت بالنمو العددي والنوعي لطبقة العمال وشعورها بضرورة تحسين ظروف العمل والأجور وساعات العمل والتأمين؛ ما أثار تساؤلاً مفصلياً حول كيفية تحقيق هذه المطالب والحقوق الأساسية للعمال.

أثارت عملية العمل النقابي جدلاً واسعاً في الكثير من دول العالم، فالبعض يرى أن لا ضرورة لوجود نقابات وذلك لعدم قدرتها على التأثير على حقوق العاملين، فيما يرى آخرون عكس ذلك فالنقابات لعبت دوراً إيجابيا في رفع مستويات الأجور، وتحسين ظروف العمل، وكان لها دور فاعل ومؤثر في صياغة التشريعات العمالية. أما من يمثلون أرباب العمل والحكومات ذات التوجه غير الليبرالي ولا الديمقراطي، فيرون في تنظيم العمال خطراً يهدد مصالحهم . ومع ذلك كله تمكنت النقابات من إثبات وجودها على أرض الواقع حيث أصبح الحق النقابي حقاً مكفولاً في معظم دساتير العالم عدا عن المواثيق الدولية والقوانين الخاصة الناظمة لها.

لم يقتصر دور النقابات فقط على تحقيق أهدافها الداخلية، ورعاية مصالح المنتسبين إليها، بل تعدد ذلك بكثير، ففي الدول المتطورة نقابياً وحرية العمل النقابي فيها عالية وغير مقيدة إلا بما هو ضروري لرعاية المصلحة العامة، وخلق التوازن وتنظيم هذا العمل، فقد وصل دور النقابات فيها لتأثير القوي والمباشر على الحكومات والجهات السيادية والسياسية، فالنقابات أخذت الدور الرقابي على المؤسسات والافراد، لتضع للفساد حداً، وتجعل منها جسم نقابي مهيب الجانب، ووسيلة للمحاسبة والمسألة، ففي الولايات المتحدة الامريكية وقفت النقابات في وجه حكومات، وساهمت في تعديل الوضع وتصويب المسار.

وعلى ضوء هذا الطرح للنقابات وما يواجهه من مؤثرات إيجابية وسلبية تؤثر على فاعليتها ووجودها يرى الباحث تسليط الضوء على علاقة العمل النقابي في القواعد الدستورية دراسة مقارنة لطرح الموضوع وإسقاطه على الواقع الفلسطيني.

أهمية الدراسة:

يكتسب الحق النقابي أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان. هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات الأساسية بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعيا واقتصاديا، وتحرير التجارة، وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال، الأمر الذي يجعل رأس المال قادرا على الانتقال من بلد إلى آخر، ومن منطقة إلى آخرى بكل سرعة مستفيدا من الثورة المعلوماتية، والمرونة الضريبية والاستثمارية، والتطور التقني والعلمي الذي أتاح لها الإنتاج في مواقع متباعدة. وهذا مايجعل رأس المال يستخدم هذه الميزة للضغط على الحكومات والمنظمات النقابية من خلال التهديد بالإغلاق والانتقال إلى مناطق إنتاج أخرى أقل تكلفة، وأيسر تعاملا، وأكثر حماية للاستثمار وتنقل رؤوس الأموال، وقمع اللحق النقابي والانتساب إلى منظمات العمال وأصحاب العمل. كما أن الصعوبات الاقتصادية والأزمات المتكررة أبرزت هي الأخرى تحولات هامة وظواهر جديدة تتعلق بالنظرة إلى علاقات العمل، وممارسة الحق النقابي. ولعل من المفارقات "أن تكون الأزمة الاقتصادية العالمية الكبرى لسنة 1929 قد أفرزت نظرة جديدة تدعم الدور الاجتماعي للدولة تحت الأفكار التي أسهمت بشكل واسع، فيتجاوز مرحلة الأزمة والانتقال إلى مرحلة قيادة الدولة للمشاريع الاستثمارية الكبرى، في حين أن الأزمات الحالية لم تولد نظرة أو مدرسة فكرية جديدة، بل أعادت الاعتبار لأفكار القرون الماضية بشأن مسألة دور الدولة في المجتمع والدعوة الصريحة إلى التقليل من رقابة السلطات العمومية بشأن معايير العمل الوطنية وضمان الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والمهنية. إن هذا التراجع للدور الاجتماعي للدولة ولَد بدوره تراجعا للنظرة تجاه مسألة توزيع الثروة، وخاصة المسألة المتعلقة بتشريع العمل، وسيزداد الحديث عن الحق النقابي وضرورة احترام معايير العمل الدولية كلما تضاعفت أهمية دور ومكانة

رأس المال في هذه العولمة واتسعت دائرة الاندماج في الاقتصاد الدولي، في حين يتضاءل دور قوة العمل ووزنها في علاقة القوة التي تحكم التوازن في علاقات الإنتاج، وموضوع دراسات قانونية وبحوث جامعية ينجزها الباحثون والدارسون الجامعيون والمهتمون بالتشريعات الاجتماعية.

من هنا وقع اختيار الباحث في هذه الدراسة على موضوع: **العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية "دراسة مقارنة**، وتنبع أهمية هذه الدراسة من خلال تقديم مذكرة بشأن العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية" دراسة مقارنة كموضوع قانوني وفي **حدود علم الباحث** لم توله الجامعات الفلسطينية ما يجب أن يستحقه من بحث علمي وأكاديمي بالنظر لما تعيشه الساحة الوطنية من حركة اجتماعية ومطلبية تطرح أهمية ممارسة الحقوق والحريات النقابية التي أصبح البعض من فقهاء القانون يعدونه ملازمة للحق في التعددية النقابية، وتمكين منظمات العمال من الاعتراف القانوني والرسمي لها التزاما بالتعهدات التي تعهدت بها الدول بشأن الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة "**العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية** " دراسة مقارنة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أولاً: أن تسهم في **إثراء النقاش الدائر على مستوى الجامعات** التي يجب أن يتعاظم اهتمامها بالقوانين الاجتماعية تحليلا ودراسة وبحثا مقارنا، سيما فيما يخص الحق النقابي .

ثانياً: أن **يتجاوز الدارسون الفكرة الخاطئة وكأن موضوع الحق النقابي محرم لحساسيته**، أو لطبيعة العلاقة الوثيقة التي تربط هذا الحق الدستوري بالأوضاع السياسية العامة في فلسطين.

ثالثاً: التعرف إلى ما يحدث من متغيرات في الأسس القانونية والاقتصادية للدولة الفلسطينية بما يتصل بالعمل النقابي، وبناء قانون عمل متطور وإنساني ومساعد في الاستقرار الاجتماعي والمهني، يحكم الجانب الأعظم من تركيبة المجتمع، فالجانب الغالب من أفراده، إنما يقومون بعمل

تابع لحساب أو تحت سلطة أو إشراف غيرهم، ويتوقف رزقهم غالبا على عملهم ذاك وما يحصلون من أجر لقاءه.

منهجية الدراسة:

لقد قام الباحث في هذه الدراسة بتباع المنهج التحليلي المقارن حيث اعتمدت الرسالة بوجه عام على تحليل النصوص والقواعد القانونية المتعلقة بالعمل النقابي والنقابات، والبحث في مضمونها والضوابط التي وضعتها تلك النصوص والقواعد للعمل النقابي، سواء كانت في القانون الدولي أو القانون الداخلي مدرجاً المواثيق الدولية والاعلانات العالمية والاتفاقيات الخاصة بالعمل النقابي إضافة إلى الدساتير والقواعد الدستورية والتشريعات العادية المعنية بالعمل النقابي والمنظمة له، هذا من الجانب التحليلي أما المقارن فقد تم التطرق للعديد من التشريعات المقارنة للتشريع الفلسطيني لبحث العمل النقابي في ظلها كالتشريع البريطاني والفرنسي والالماني والمصري والاردني والكويتي.

إشكالية الدراسة:

برزت اشكالية هذه الدراسة من عدم نضوج فكرة العمل النقابي لدى الأفراد من جهة، والمؤسسة الرسمية من جهة أخرى، ومن خلال نظرة السلطة التنفيذية للعمل النقابي النظرة السلبية باعتبارها تنافس السلطة في السيطرة على الأفراد واتخاذ القرارات. لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

السؤال الأول: ما دور المشرع الفلسطيني في تنظيم العمل النقابي وممارسته وللتحديات التي بدأت تفرض آلياتها وقواعدها ونظمها في فلسطين ؟

السؤال الثاني: ما مدى تمتع النقابات بشكل عام والفلسطينية بشكل خاص بالحرية النقابية؟

السؤال الثالث: ما مدى تمتع النقابات بالإستقلال الذاتي على الصعدين الإداري والمالي في ظل التشريعات والقوانين المعمول بها في فلسطين؟

التمهيد:

إن كفاح الحركة النقابية والعوائق التي واجهت النقابات حتى استطاعت تلك الأجسام الوقوف علـــى قدميها في ظل هيمنه السلطة ورؤوس الأموال وغياب التشريعات التي تضمن الحق النقابي وحريته فعانت النقابات في بدايتها من قمع منظم وتجاهل وفي بعض الأحيان وصلت لفرض عقوبات على من يفكر أو يحاول بلورة فكرة العمل النقابي أو فرضها على أرض الواقع.

فقد عانى الفكر النقابي حتى تبلور الكثير، سواء من قبل الســلطة أو أصــحاب العمــل و روؤس الأموال وكانت العقبات تغرس أمام النقابيين وأصحاب الفكر النقابي من جانب وفي الحد من قيــام الجسم النقابي من جانب أخر، فوجه الجانبان الكثير من أساليب القمع والتنكيل للحيلولة دون قيــام نقابات تمثل الفئات التي ارتأت أن وحدتها هي الحل الوحيد لمجابهة الظلم الواقع عليها. فقد ناضل الفكر النقابي حتى أصبح واقعا مفروضا وتسنى له الظهور، فالعقبات والعراقيل وضعت في وجــه كل نقابي قبل نشوء النقابات والاعتراف بها وكل النقابين في بلدان العالم تعرضوا لضــغوط ولــم يسمح لهم بالتحرك النقابي ولا بتشكيل النقابات على اعتبار أن مثل تلك الأجسام تشكل خطراً على الدولة والمجتمع إلى أن وصل النضال إلى ذروته في كل بلد على حدا بخلاف الأزمنة التي ناضلوا فيها للوصول لاعتراف بالجسم النقابي وأن العمل النقابي هو حق كفل فيما بعد دســتورياً ودوليــاً ونظم بقوانيين خاصة به.

شاعت فكرة التكتلات العمالية وتبلور الفكر المتجه نحو حماية الفئات المستضعفة منها والتي كانت تتعرض لأبشع صور الاستغلال والتبعية المطلقة لأصحاب الأموال دونما تفكير بأدنى حقوق هؤلاء الناس ابتداء من سيادة النظام الاقطاعي مروراً بتسلط الملوك والأمراء وصولا إلى تعنــت رجــال الدين في الدول الارورِبية. وحتى بعد التغلب على النظام الإقطاعي، لم يتحرر العمال من الهيمنـــة والتسلط حيث أن تبعات هذا النظام لا زالت تؤثر على عقول أصحاب الأموال. والظروف المعيشية الصعبة كانت تجبر العمال على القبول بأدنى الحقوق مقابل لقمة العيش. وهنا كان علـــى العامــل الرضوخ للهيمنة والتسلط، بسبب متطلبات الحياة الكثيرة، دون التفكير بالكرامة الإنسانية. والفــرد الواحد ضعيف أمام الهيمنة والتلسط. وهنا بدأت الافكار تتمحور حول تقوية هذا الفرد الضعيف من خلال التكتل مع أمثاله للحصول على أدنى حقوقهم.

وكانت بريطانيا في طليعة البلدان التي اجتاحتها الثورة الصناعية وتأثرت بنتائجها وكان طبيعياً جداً أن تعلو أصوات العمال والمفكرين الاجتماعيين هناك، منادية بضرورة تشكيل التشريعات العماليـــة ولما لم تلق دعوات هذه النقابات آذاناً صاغية لدى المسؤولين في بريطانيا اضطر العمال وخلافـــاً للأنظمة والقوانين المرعية في ذلك الوقت أن يشكلوا جمعيات عمالية سرية غرضها تنمية الـــوعي العمالي وتشجيع التكتلات العمالية للضغط على أرباب العمل من أجل إنصافهم وتحسين أوضاعهم المختلفة من جهة، وعلى الحكومة من جهة أخرى لإباحة التنظيم النقـــابي ووضـــع التشـــريعات العمالية الضرورية[1]. وقوبلت تلك التكتلات بتكتلات موالية لأرباب العمل لتوحيد الصف ومواجهة الصف العمالي الجديد الموحد وكلا التكتلين كانا غريبين على الحكومة البريطانية. فلم تكـــن تلـــك التكتلات مألوفة في المجتمع البريطاني، وشعروا أن فيه خطراً على الأمن العام فسارعت الســـلطة الحاكمة إلى تضييق الخناق على الحركة النقابية وملاحقة زعمائها [2] .

ظل الصراع مستمرا بين الشرعية النقابية واللا شرعية بحيث عملت الحكومة بشتى الطرق علـــى الضغط وتضيق الخناق على النقابيين في حين واجهت تلك التكتلات هذا الضغط بزيـــادة التحـــرك السري، ولم تجد الحكومة أمامها إلا أن تشرع قوانين أخرى أشد صرامة، للحد من تلك الأعمـــال والحركات وذلك في الفترة الواقعة ما بين عامي (1799– 1800)، واستمرت هذه القـــوانين دون أدنى تعديل قرابة ربع قرن. وفي عام 1824 قرر مجلس العموم البريطاني تشكيل لجنـــة مهمتهـــا دراسة القوانين العمالية المعمول بها في بريطانية وخرجت هذه اللجنة بتوصيات لصـــالح العمـــال، واعتبرت أن اجتماعات العمال وأصحاب العمل في نقابات منظمة أمر خالٍ من كل خطورة بل هو أمر يبعث على الثقة بين العمال أنفسهم وبين العمال وأصحاب العمل لعقد الاتفاقيات التـــي تتعلـــق بالأجور وساعات العمل[3].

أخذ مجلس العموم البريطاني بهذه التوصيات ووضعها في قانون ولكن نتاج هذا التطبيق كان مذهلاً ومرعباً للمسؤولين البريطانيين، ولذلك قرر مجلس العموم تشكيل لجنة جديدة تبحث في توصـــيات

---

[1]– أ. علي عناد خريس وأ. صلاح عبد الكريم الصفدي، الحركة النقابية العمالية في الاردن، دار النشـــر والتوزيـــع والتعهـــدات، عمـــان، 1985م، ص11.

[2]– أ. على عناد خريس وأ. صلاح عبد الكريم الصفدي ، المرجع سابق، ص12.

[3]– أ. علي عناد خريس وأ. صلاح عبد الكيم الصفدي، المرجع سابق، ص12 .

اللجنة السابقة وخرجت اللجنة الجديدة بتوصيات تحد من الاجتماعات العمالية المطلقة التي أباحها القانون السابق الذي عرقل العمل والتجارة، غير أنها سمحت بعقد الاجتماعات السلمية وبحث ما يتعلق بتحديد الأجور وساعات العمل فقط.

وبالرغم من أن قانوني 1824م و 1825 م قد منحا الشرعية للنقابات إلا أن العمل النقابي ظل على أضيق نطاقاته لمدة 50 عاماً إلى أن انتعشت النقابات في بريطانيا وأصبحت شرعيتها أمراً حتمياً، وشد عود النقابة وأصبحت أقوى.

شهدت بريطانيا تطورا ملحوظا وتدريجياً في العمل النقابي، من أضيق نطاقاته إلى ما هي عليه اليوم فتعد النقابات العمالية البريطانية من أقوى النقابات وقد حققت لمنتسبيها العديد من المزايا التي انعشت الاقتصاد البريطاني ونظمت العمل والخدمات الكثيرة التي قدمتها لهم.

أما في مصر فقد بدأت الفكرة النقابية على أساس نظام الطوائف، والطائفة هي هيئة ينظم فيها المشتغلون بالحرفة الواحدة في البلد الواحد وتنظم كل طائفة شؤونها بنفسها في هيئة واحدة لها قوانينها وتقاليدها التي تربط أعضاء الحرفة الواحدة في وحدة واحدة مؤتلفة[1]. فلم يكن يحق لغير أعضاء الطائفة أن يشتغلوا بالمهنة إلّا عن طريق الطائفة الخاصة بهم.

تزعزع هذا النظام أيام محمد علي بسبب إفلاس مئات المصانع التي أسسها كما أن إخضاع الصناعات لإشرافه جعل الكثير من الصناع المهرة يهجرون الصناعة الى الزراعة[2]. وبعد ذلك الاستهجان والعضب من النظام القديم بدأت صلاحيات رئيس الطائفة تسحب شيئاً فشيئاً فمنع على رئيس الطائفة معاقبة العمال ومن ثم أصبحت جباية الضرائب من العمال من اختصاص موظفي الحكومة ولم يُكتف بذلك بل عمل على فرض ضرائب على أصحاب المهن الحرة أيضاً ، وتم إنشاء محاكم أهلية وتقرير حرية الفرد في ممارسة أية صناعة أو مهنة او تجارة حرة . وهكذا تم إلغاء نظام الطوائف في عام 1890 .

[1]– محمد فهيم أمين، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالاقليم المصري، عالم الكتب، مصر، 1961 م – ص4.

[2] – محمد فهيم أمين، المرجع سابق، ص33.

أقر قانون 9 يناير 1890 بحرية العمل في الصناعة وفي ذات الوقت ظهور الآلات الحديثة التـــي أثرت بشكل مباشر على العمال مما أدى الى ظهور النقابات العمالية والتي وصل لها صدى النقابات في البلاد الأجنبية ولا ننسى العمال الأجانب الذين عملوا في بعض الصناعات المصرية، وكان لهم تأثير أيضا على ظهور الحركة النقابية والتي يرجع تاريخها لسنة 1899.

وكانت الشرارة الأولى لبدء العمل النقابي في مصر على يد عمال مصانع السجائر[1]. وفـــي ثـــورة 1919 اشترك العمال بكل قوتهم ووقتهم وباشتعال الحركة الوطنية اتسعت الحركة النقابية، وزادت عمقاً وعرضاً، فانتشرت النقابات في كل مكان، وكل صناعة وحرفة، وعندما بدأت الموجة النقابية تتسع وتنتشر بشكل كبير، وبزدياد أهميتها على الساحة بدأت السياسة تحوم حول العمــل النقـــابي فبدأت الحكومة بأول محاولاتها للحد من نشاط النقابات وذلك بالقانون رقم 2 لسنة 1921 الذي حرم تنازل العمال عن أجورهم للنقابات فلا يجوز اقتطاع الاجور على أية هيئة مقابل الانتســـاب لهـــا ورسوم الاشتراك. وكانت هذه النقطة ليس لمصلحة العامل وإنما للحد من القوة النقابية [2].

تم القضاء على حزب العمال وعلى الاتحاد العام لنقابات العمال، وهذا كان له الأثر الكبيـــر علـــى الحركة النقابية في مصر بعد أن ازدهرت بشكل واضح في الفترة السابقة وقد أعـــادت الأحـــزاب محاولة القيام باتحاد عام للنقابات الاَ أن معظمها باء بالفشل لبعدها عن العمال وأهدافها السياســـية البحتة، فكان أثراً سلبياً واضحاً على مسيرة العمل النقابي في مصر.

عاد الاعتراف بالنقابات مجدداً في قانون رقم 85 لسنة 1942 م وقد جاء هذا القانون استناداً إلـــى دستور مصر لسنة 1933م الذي أقر في مادته 21 على الحق النقابي. وكما أكد على حرية تكوين

1– سنة 1899 م كانت أول محاولة لإنشاء نقابة عمالية في مصر عندما أعلن عمال السجائر في حينه أضرابهم لرفع أجورهم وقد انتهـــى هذا الاضراب بالنجاح وتحقيق مطلبهم برفع اجورهم وتحديد ساعات العمل فحاولوا تطوير هذه الخطوة وأنشاء نقابة لهم ولكنهم فشلوا في ذلك بسبب الصعوبات التي لاقوها عند التنفيذ . وعادوا مجدداً في عام 1903 بعد اضراب لرفع اجورهم وتحسين ساعات العمــل الى أنشاء نقابة أطلقوا عليها أسم نقابة عمال السجائر المختلطة و كانت هذه النقابة كسبقتها فلم يكتب لها النجاح وانحصر عملها علـــى بعض المساعدات التي تقدمها لأعضاءها ..أعادوا الكرة بعد دخول الالات والاتسغناء عن عدد كبير من العمال الا أن اضـــرابهم هـــذه المرة أسهم في أنشاء نقابة ناجحة حيث نجح عمال مصنع ماتوستيان في تأليف نقابة لهم في اغسطس سنة 1908 م وفي أكتـــوبر مـــن نفس السنة تكونت نقابة أخرى تضم كل عمال السجائر عامة وكان عدد مؤسساتها 40 يشتغل فيها 30 ألف عامل ..

2– محمد فهيم أمين، محمد فهيم أمين، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالاقليم المصري، عالم الكتب، مصـــر، 1961 م، مرجـــع سابق، ص 12 .

النقابات قانون رقم 319 لسنة 1952 الذي اعترف بالكثير من الحقوق للعمال ومن بينهـا حريـة تكوين النقابات التي تمثلهم.

ولعل الحديث عن نشأة النقابات والحركة النقابية في مصر قد اكتمل، بالرغم من خصوصية هـذه الدولة، حيث مرت بالعديد من الحقب الزمنية والاشكالات السياسية والتي كانت تؤثر بدورها علـى العمل النقابي حتى الآن، فلا يخفى الواقع الذي تعيشه مصر منذ ثورة 25 يناير إلى اليوم.

أما في الاردن فنشأة النقابات فيها أرتبط أرتباطاً وثيقاً في بدء الحركة النقابية في فلسـطين بسـبب الاتصال التاريخي بينهما، فالاتصال الاجتماعي والسياسي والاقتصادي بـين الضـفتين الشـرقية والغربية مع وقوفهما تحت مظلة قانونية متشابها وموحدة في أكثر الأحيان، أسهم في انتقال الحراك النقابي من الضفة الغربية إلى الضفة الشرقية.

فالوقع المغاير لنشأة العمل النقابي في فلسطين، والاختلاف البين بين نشوء الحركـة النقابيـة فـي فلسطين وغيرها من الدول مثل انجلترا ومصر، حيث أن العمل النقابي في فلسطين اتسم بـالوازع الوطني نظراً لكون فلسطين عانت من الانتداب ولا تزال تعاني من الاحتلال فكان العمل النقـابي وسيلة من وسائل النضال ضد الهيمنة الخارجية والاحتلال، فهذا الواقع ساعد على تكوين الجسـم النقابي الفلسطيني الذي انتقل بدوره إلى الأردن، فاشتعال الحركة النقابية بدأت في الضفة العربيـة لتنتشر وتصل إلى الضفة الشرقية فترة الارتباط بينهما.

فتعود محاولات العمال الفلسطينين من أجل الانضواء تحت الراية النقابية إلى عام 1923 م حيـث قام عمال سكك حديد حيفا بتوحيد صفوفهم من أجل الكفاح ضد الاحتلال البريطاني للمنطقة[1]، فعانى الشعب الفلسطيني من ويلات الحروب والنزاعات، وكان لأبنائه النصيب الأكبر من المعاناة، فهـذا كله أثَر على أسلوب تعاطيهم مع الأمور بمختلف مراكزهم من عمال وأصـحاب عمـل وتجـار، وثوريين ونساء وأطفال، فكان كل شيء يكرس للوطن ومقاومة الاحتلال. وبعد توحيد الصف الذي قام به عمال سكك الحديد تأسست رابطة العمال العرب الفلسطينية، التي تبنـت الفئـات الكادحـة

[1]– داعس أبو كشك، النهوض الوطني للحركة النقابية الفلسطينية في الاراضي المحتلة، منشورات الوحدة، 1981م، ص5.

الفلسطينية نضالاتها، حيث أفلحت هذه الرابطة في إنشاء أكثر من 50 نقابة في المـدن الكبـرى ضمت 89 الف عامل سنة 1946.

كل هذا أثر في نشوء النقابات في الأردن وذلك بسبب الهجرة وتشتت الشعب العربي الفلسطيني بعد نكبة 1948 م حيث تم تشتيته في كثير من البلدان، ومن بينها الأردن التي حظيت بالنصيبب الأوفر من الفلسطينيين، للارتباط والوصاية التي حدثت بين الضفة الغربية والأردن وبـين قطـاع غـزة ومصر، والفلسطينيون أثروا بشكل كبير على الأردن في مختلف المجالات من بينها الجانب النقابي حيث أنهم عملوا على توحيد الصف ليستطيعوا مواجهة التحديات الجديدة وإيجاد فرص عمل، وجو مناسب بعدما هجروا من بيوتهم وأراضيهم.

ونقلت النكبة معها أجواء الحركة النقابية من فلسطين إلى الأردن حيث أن الإنجازات التي توصلت إليها الحركة النقابية في فلسطين من تشكيل نقابات وتوحيد الصف النقابي، انتقل إلى الأردن ليكون حجر الأساس لنشأتها هناك.

أدى فصل الضفة والقطاع في تلك الفترة – بعد عام 1948م – وخضوع كل منهمـا إلـى نظـام مختلف إلى تباين في الحركة النقابية فقد انتقل مقر الجمعية العربية من حيفا إلى نابلس، وأصـاب الحركة النقابية تشتت كبير واستقر الكثير من القادة النقابيين في عمان، وصار العمل النقابي شـبه سري حيث كانت السلطات الأردنية تلاحق النقابيين حتى صدور قانون النقابات العمال الأردني رقم 53 لسنة 1952م[1]. وهكذا تحسن الحال بالنسبة للنقابات وعادت للانتشار بعـد صـدور القـانون الأردني، واستمرت هذه الحال إلى عام 1957 م لتسوء الحال مجدداً بالنسبة للنقابـات العماليـة، وتجميد العمل النقابي، واضطرت النقابات والاتحاد العام لاتخاذ مواقف ترضى عنها الدولة حتى لا تتعرض للعنف والاضطهاد والإغلاق وقد انخفض عدد النقابات من 39 نقابة في نفس العام إلى 29 عام 1959 م وإلى 16 نقابة في عام 1961م[2]، ولم يقف الأمر فقط على انخفاض عدد النقابات بل أثر هذا الجو السلبي أيضاً على القانون، ففي عام 1960م صدر قانون العمل الجديد، وتم تعديله في

[1]– معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة،2007م، ص21.
[2]– المرجع السابق، ص22.

عام 1965م حيث رفع الحد الأدنى لعدد العمال الذين يحق لهم المطالبة بتشكيل نقابة من سبع عمال إلى عشرين عاملاً.

انتقل القطاع بعد عام 1948 م للوصاية المصرية، وقد أقفل مقر جمعية العمال العربي في القطاع، واعتبر الملك فاروق حاكم مصر في تلك الفترة أن جميع النشاطات العمالية والنقابية حركات شيوعية يعاقب عليها القانون وبقي هذا الحال مدة طويلة، حتى عام 1964 م حيث بدأت تظهر المؤسسات الاجتماعية كالنقابات والجمعيات وبالإضافة للأسباب السياسية التي أخَرت ظهور النقابات في قطاع غزة في هذه الفترة فإن هيمنة القطاع الزراعي على العمل في القطاع – وهو قطاع يصعب تنظيمه نقابياً عادة – وصغر أماكن العمل وعدد العمال فيها لم تساعد على تفعيل دور النقابات العمالية[1].

تقدم النقابيون للإدارة المصرية في عام 1964 م بطلب لإنشاء نقابات عمالية وذلك استناداً للمادة 164 من قانون العمل المصري وعلى ذلك تم تشكيل ست نقابات عمالية وفيما بعد تم توحيد الصف في إطار واحد، وأسس اتحاد عمال فلسطين في قطاع غزة عام 1965 [2] .

تأثرت النقابات والعمل النقابي بعد العدوان الإسرائيلي في العام 1967 كأي شيء في الأراضي الفلسطينية والنشاطات القائمة عليها، ولكن كيف أضحى تطور العمل النقابي في فلسطين بعد ذاك العدوان وتأثيره على الواقع النقابي؟ وكيف حاول الاحتلال الحد من العمل النقابي وقمع المنظومة النقابية؟ والحرب التي فتحت على النقابيين من إبعاد ونفي إضافةً الى تعرضهم للاعتقال والاغتيال في أحيان أخرى خوفاً من هؤلاء النقابيين الذين يشكلون خطراً على الكيان المحتل.

وتأثر الارتباط بين الضفة الغربية والضفة الشرقية بعد العدوان الإسرائيلي على الأراضي المحتلة آنذاك في مختلف نواحي الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنقابية، فلم يعد هنالك صلة

---

[1]– معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، 2007م، مرجع سابق، ص24.

[2]– المرجع السابق، ص26-27.

تذكر بين الاتحاد العام للنقابات في الضفة الشرقية وفرعها في الضفة الغربيـــة [1]، إلـــى أن أعـــاد النقابيون الفلسطينيون هذا النشاط وأحيوا فرع الاتحاد في عام 1969 حيث تم انتخاب لجنة تنفيذية جديدة مركزها نابلس، وهكذا عاد النشاط النقابي وانتعش في الضفة الغربية إلا أن سلطات الاحتلال واجهت هذه النشاطات بالقمع والتضيق بسبب الخلفية السياسية ومقاومة الاحتلال لهـــذه النقابـــات، فكانوا يسعون دائما لإحباط هذا التكتل والقوى الوطنية .

لم يؤثر الصراع الإسرائيلي العربي على العمل النقابي وحده، بل شاركه أيضاً التســـييس الـــداخلي للنقابات وفقاً للفصائل السياسية التي تحصلت على المناصب العليا في النقابات مما أدى إلى ضعفها. ومع تطور القوانين والغاء قانون العمل الأردني واستبداله بقانون العمل الفلسطيني لســـنة 2000م والذي أكد على الحق في تشكيل النقابات والحرية النقابية إلا أن التســـييس لهـــذه النقابـــات لا زال موجوداً حتى الآن، يتطلب فصل العمل النقابي عن السياسي لنصل إلى أفضل نشاط نقابي ممكن .

أما في القطاع قامت سلطات الاحتلال بإغلاق النقابات والضغط على الحركات النقابية لاعتقادها أن النقابات لها دور بارز في الحركة الوطنية الفلسطينية ولاحقت النقابيين واعتقلتهم ثم قامت السلطات الإسرائيلية بالسماح للنقابات بالعمل ثانية عام 1980 ولكن ضمن شروط مجحفة، ومنها [2]:

1- منع تنسيب أعضاء جدد.

2- عودة الهيئات الإدارية السابقة للنقابات- كما في السابق بمن تبقى من أعضائها.

3- عدم إجراء أية انتخابات داخل النقابات.

4- عدم التدخل في قضايا العمال الذين يعملون في إسرائيل .

وفي ظل هذه التعقيدات ومع مرور الوقت أصبح الوضع مأساوياً وبخاصة بعد موت العديـــد مـــن النقابيين القدامى وبعد فترة قامت قيادة الحركة النقابية بتنسيب أعضاء جدد وإجراء انتخابات جديدة رغم معارضة سلطات الاحتلال. وبدأت الحركة النقابية في القطاع تنتعش منذ منتصف الثمانينات . وهيمنت السياسة على العمل النقابي وبالذات في عام 1987 بعد فوز الكتلة الوطنية في الانتخابات

---

[1]- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، 2007م، مرجـــع سابق، ص25.

[2]- المرجع السابق، ص 28.

النقابية بحيث أثر ذلك على العمال المنظمين للنقابات مما سجل أدنى حد له في تلك الفترة وفي عام 1994 تم توحيد الصف بين القطاع والضفة ليكون الأمين العام للاتحاد من الضفة ونائبه من قطاع غزة. وأيضاً لا يمكن إنكار الواقع الحالي للنقابات والانشقاق الذي حل بها بعد الانقسام، والمأساة التي تعرض لها شطرا الوطن من تفكك أَثَر على العمل النقابي سلباً وهيمنت بشكل كبير جداً السياسة والفصائل على العمل النقابي مما أثر بشكل سلبي على فاعليتها واستقرارها وجدية العمل النقابي حيث أنه ومن عام 2006 لم يتم توحيد الصف الفلسطيني ومعه لم تنجح المحاولات في توحيد الصف النقابي آملين في تغيير هذا الواقع المؤلم.

الفصل الأول

تنظيم القواعد الدستورية للعمل النقابي

التنظيم النقابي في وقتنا الحالي ذو أهمية كبيرة ، حيث أن نشأة هذا العمل كانـــت محاطـــة بعـــدة ظروف ولم تكن بالأمر السهل فكان لابد من التأسيس للعمل النقابي في القوانين المختلفة ابتداء من القانون الدولي مروراً بالقواعد الدستورية وصولاً إلى التشريعات العادية وخاصة الاجتماعية منها.

فالنضال الذي خاضته الحركة النقابية للاعتراف بها لم يكن بالأمر اليسير لذلك توجب للحافظ على هذا الإنجاز وأن يترجم إلى تقنين يحافظ على الحرية النقابية والعمل النقابي وينظمه، فلعب القانون الدولي دوراً كبيراً في تنظيم العمل النقابي وكذلك الدساتير فكفلت أغلب دساتير العالم العمل النقابي إلى أن أتمت تلك العملية التشريعات الاجتماعية . كان لتواجد الاجسام النقابية على أرض الواقع مع تنظيم القانون مظاهر عديدة أبرزها: الحرية النقابية التي تعد جوهر العمل النقابي، وحق الإضراب الذي يعد من أبرز أسلحة الجسم النقابي لتحصيل حقوقها و تحقيق مطالبها.

وبناء على ذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، تناول الباحث في أولهما: أسس التنظيم النقـــابي وفي المبحث الثاني مظاهر تنظيم العمل النقابي على النحو التالي:

المبحث الأول: أسس تنظيم العمل النقابي

بعد الثورات التي قامت بها جموع الكادحيين لتشكيل أجسام تمثلهم كان لابد من الحفاظ على هـذا المجهود الذي ضحى فيه العامل بالغالي والنفيس أبتداء بمصدر رزقه في ثورته على صاحب العمل والمال إلى تضحيته بوقته وجهده، وذلك من خلال التأسيس للعمل النقابي وتنظيمه حتى يحافظ على من ينتمون إليه فأسس للعمل النقابي كل من القانون الدولي والقانون الداخلي.

فلعب القانون الدولي دوراً هاماً في هذا التأسيس فأولاه أهتماماً كبيراً، ونص على الحـق بالعمـل النقابي والحرية النقابية في العديد من المواثيق الدولية والاتفاقيات، وقام بإنشـاء منظمـة العمـل الدولية، وكان لابد من الموازنة بين ما وصل له القانون الدولي وقواعد القانون الداخلي في منظومة كاملة متكاملة لتنظيم العمل النقابي.

أما أسس تنظيم العمل النقابي في قواعد القانون الدولي، وأسس تنظيم العمل النقابي فـي القـانون الداخلي فجاءت على النحو التالي:

المطلب الأول: أسس تنظيم العمل النقابي في قواعد القانون الدولي

للقانون الدولي دور كبير في تطور القوانين الداخلية بشكل عام وفي إلزام بعض الدول بمنظومـة معينة من القواعد القانونية والعمل النقابي كغيره من الأمور التي اهتم بها المجتمع الدولي ونـص عليه ونظمه في أكثر من مناسبة وقد تم التطرق للعمل النقابي في الإعلانات والمواثيق الدولية فكان له حيز يذكر فيها بالإضافة إلى المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

ويرى الباحث تسليط الضوء على كل من الاعلانات والمواثيق الدولية في فـرع أول، ومـن ثـم التطرق لبعض الاتفاقيات والمعاهدات التي نظمت وعنيت بالعمل النقابي في فرع ثاني على النحـو التالي:

الفرع الأول: الاعلانات العالمية والمواثيق الدولية

لم يقف القانون الدولي مكتوف اليدين أو مكبلاً تجاه العمل النقابي والحراك الشعبي الملحوظ لقيام الجسم النقابي في العديد من بلدان العالم فكان لابد لهذا القانون الذي يعد من أهم المنظومات القانونية أن يتخذ موقفاً تجاه تلك التحركات إما بإنكارها أو بتأيدها وبالتالي الوصول بهذا العمل إلى مرتبة الحق المكفول دولياً ولذلك عرض الباحث أهم المواثيق والإعلانات الدولية التي تطرقت لموضوع العمل النقابي عند الحديث عن الإعلانات والمواثيق الدولية يتوجب التطرق للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

فقد تعرض كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمل النقابي والحرية النقابية على النحو الآتي:

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

ومن الوثائق العالمية التي تناولت الحرية النقابية هو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948 والذي قرر بوجب المادة (4/23) "أن لكل شخص الحق في أن ينشيء أوينضم إلى نقابات تكفل حماية مصلحته"[1] وكما أن هذا النص ليس له قوة أحكام القانون الداخلي (الوضعي) ولكنه يعد من المبادىء الأساسية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهذا إن دل على شيء فهو يدل على الأهمية الكبيرة للنقابات والعمل النقابي والحرص على حق الأشخاص بالانضمام إلى النقابة التي تمثلهم.

يعطي لهذا النص قوة إلزام أدبية لا يمكن إنكارها، غير أن هذا النص في حد ذاته لا يتناول سوى الحق الفردي للإنسان في إنشاء النقابات والانضمام إليها، ويتجاهل مبدأ استقلال النقابات عن الدولة، ولا يذكر حرية الانسحاب من النقابة، ولا شك أن الإعلان بإغفاله لهذه الموضوعات يعد من أبعاد مضمون مبدأ الحرية النقابية، ولذلك يمكن القول أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد بخصوص الحرية النقابية أقل فعالية من الاتفاقات التي نجحت في إصدارها منظمة العمل الدولية.[2]

[1]– أ. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث، الكتاب الاول، النقابات العمالية – دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م، مرجع سابق، ص110.

[2] – أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، 2006، مرجع سابق، ص111.

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تتضمن العهد نصاً متعلقاً بالنقابات والعمل النقابي على النحو التالي:

1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ولا يجوز اجتماع ممارسة هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصياغة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب-حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات تحالفية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصياغة الأمن القومي، أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين، وحرياتهم، وحق الاضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

2. لا تتحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية إلى قيود قانونية على ممارستها لهذه الحقوق.

3. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، واتخاذ تدابير تشريعية من شأنها تطبيق القانون بطريقة يمكن أن تحل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

تبين من نص المادة الثامنة من هذا العهد أنه قد تجاوز العثرات التي وقع فيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث جاء النص أكثر توضيحاً، وذكر أهم النقاط المتعلقة بالعمل النقابي وحريته. ومن الجدير ذكره هو أنه ولأول مرة نص العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق الإضراب للعاملين كما جاء في نص المادة أعلاه فهو أول إعلان عالمي واتفاقية وحيدة تذكر ذلك صراحة.

الفرع الثاني: المعاهدات والاتفاقيات الدولية .

الإعلانات والمواثيق الدولية تكتفي بالتطرق إلى المبدأ والتأسيس للحق وبعدها يقوم المجتمع الدولي بعقد اتفاقيات ومعاهدات تفصل تلك المبادئ والحقوق المعترف بها لتكريسها وتأسيسها لدى أشخاص المجتمع الدولي وهذا ما تم عمله من قبل هؤلاء الاشخاص من تنظيم معاهدات واتفاقيات متعلقة بالعمل النقابي والحرية النقابية بالإضافة إلى المواثيق الدولية والإعلانات العالمية هنالك اتفاقيات ومعاهدات تعلقت بالعمل النقابي وتنظيمه وحريته، ومن أبرز هذه المعاهدات والاتفاقيات:

أولاً: المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان [1]

وتضمنت المعاهدة نصوصا متعلقة بالعمل النقابي كضمان حرية إنشائها والانضمام إليها، وحرمت كل قيد يرِد على هذه الحرية، إلَا من أجل العمل على ضمان الأمن العام لدولة أو لوقايته من الجرائم أو حماية النظام العام والآخرين.

ثانياً: الاتفاقيات المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية: هي منظمة تأسست في عام 1919 م ومقرها مدينة جنيف في سويسرا نشأت كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى، وقد عملت تلك المنظمة على تنظيم العمل والحقوق العمالية وحفظ الكرامة الإنسانية للفئات المستضعفة وتكريس مبدأ العدالة الاجتماعية والسلام والأمن الدولي ومن بين الأمور التي عنيت فيها تلك المنظمة وأولتها أهتماما كبيرا هي المنظومة النقابية وحرية العمل النقابي.

[1] – اعلان ثالث تتطرق بشكل غير مباشر الى الحرية النقابية وذلك بتأكيده على الحقوق الاساسية وما جاء في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهذا الاعلان هو"اعلان الحق في التنمية الصادر عن الامم المتحدة بقرار من الجمعية العامة رقم 2|55 ".

على اثر اقرار الاعلان الاوروبي لحقوق الانسان بواسطة المجلس الاستشاري الاوروبي في 26 أغسطس عام 1950 أقر مجلس الوزراء الاوروبي المنعقد في روما في 4 نوفمبر عام 1950 المعاهدة الاوروبية لحقوق الانسان .

حيث تعمل هذه المنظمة ومن خلال طرح اتفاقيات تهدف إلى الرقي بالعمل، ومحاولة الإحاطة بكل ما يعني هذا المجال، ومن بينها الاتفاقيات المتعلقة بالنقابات العمالية التي تُعد الحامي الأول للحقوق، والجسم الممثل للعمال ومن بين هذه الاتفاقيات:

الفقرة الأولى: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.[1]

وهذه الاتفاقية جاءت على نهج الاتفاقيات السابقة، بحيث تضمن الباب الأول منها: الحرية النقابية المتعلقة بإنشاء النقابات والانضمام إليها، وعدم وجود قيد يعرقل عملها من قبل السلطة الإدارية، ومن أبرز نصوص هذا الباب نص المادة (4) ومفاده:
"لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل، أو وقف العمل، التي تتخذها سلطة إدارية". وفي الباب الثاني، تضم هذه الاتفاقية نصاً متعلقاً بحماية حق التنظيم النقابي في المادة (11) من هذه الاتفاقية، وهكذا يجد الباحث أن الاتفاقية نظمت كل ما يتعلق بالعمل النقابي على نحو مناسب مع القوة الإلزامية لتلك الاتفاقيات وإخضاع الدول المنظمة إلى منظمة العمل الدولية وهذه الاتفاقية.

الفقرة الثانية: اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية[2]**.**

وهذه الاتفاقية جاءت للتأكيد على المبادىء المتعلقة بالنقابات وتنظيمها وحماية العمل النقابي، والتأكيد على حرية الانضمام إليها ، والانسحاب منها، بالإضافة إلى التأكيد على عدم التمييز بين الفئات والاشخاص المنظمين إلى تلك النقابات والحفاظ على حرياتهم وحقوقهم.

هنالك أسس لتنظيم العمل النقابي في القانون الدولي سواء على صعيد الإعلانات والمواثيق أو الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، فكان الاهتمام من قبل المجتمع الدولي لوضع حجر الأساس لتلك النقابات لتوفير الحد الأدنى من حقوق إنشائها والانضمام إليها، والانسحاب منها. وغير ذلك من

---

[1]– الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز/ يونيو 1948 وفقاً لاحكام المادة (15).

[2]– الاتفاقية (رقم 98) الخاصة ينطبق مبادىء الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمال الدولية في 1 تموز 1949.

الحقوق الملتزمة بتلك النقابات فأصبح هذا الجسم النقابي ذا أهمية كبيرة في تمثيل شرائح المجتمع المختلفة، وأصبح الأفراد يجدون أنفسهم تحت مظلة النقابة التي تمثلهم.

المطلب الثاني: أسس تنظيم العمل النقابي وفقاً لقواعد القانون الداخلي

إن رؤية هذه الأسس في القوانين الداخلية وهل تم الالتزام بما فرضه القانون الدولي من الحد الأدنى لتنظبم العمل النقابي؟ تبين من خلال طرح هذا المطلب على النحو الآتي: الفرع الأول: التنظيم النقابي وفق التشريعات الدستورية. والفرع الثاني: أسس التنظيم في التشريعات العادية.

الفرع الأول: أسس تنظيم العمل النقابي وفقاً للقواعد الدستورية:

كان النص على العمل النقابي في معظم التشريعات حاضرا، وبالشكل الأبرز في رأس الهرم التشريعي، ألا وهو الدستور والقواعد الدستورية، فكرس مبدأ وأساس العمل النقابي والنقابات في دساتير الدول، حتى تتمكن من بسط احترامها وإمكانية القيام بأعمالها، ونشاطاتها تحت حماية دستورية.

أسست بعض الدساتير العربية والغربية للعمل النقابي في نصوصها، وكذلك الحال بالنسبة للقانون الأساسي الفلسطيني، فكيف كانت تلك المصوص؟ وهل وضعت حجر الأساس الصحيح ل.

أولاً: الدساتير الغربية

لا يكاد دستور يخلو من النص على الحق النقابي والحرية النقابية وورود هذا الحق في النصوص الدستورية يعطيه مكاناً عالياً على رأس الهرم القانوني مما يمنع أي مساس بهذا الحق ويفرض على الجهات المعنية الحفاظ عليه وعدم التقليل منه أو انتهاكه وهذا ما ينطبق على الدساتير الغربية بخصوص الحق النقابي والحرية النقابية وعليه فأن الباحث تناول النصوص الدستورية التي أسست للعمل النقابي في بعض الدساتير الغربية على النحو التالي:

الفقرة الأولى: الدستور الفرنسي: تم النص على العمل النقابي في ديباجة الدستور الصادر في 27 أكتوبر عام 1946 في الفقرة (5) على النحو الآتي: "يجوز لكل شخص أن يدافع عن حقوقه ومصالحه من خلال العمل النقابي، والانضمام إلى نقابةٍ مِن اختياره".

وهذا ما تم تاكيده في ديباجة الدستور الفرنسي لعام 1958م حيث تم التأكيد على كل ما ورد في ديباجة دستور1946 م[1].

وخلاصة هذا النص: هي أن الدستور الفرنسي أسَس للعمل النقابي في ديباجة الدستور مما أعطاه قيمة قانونية كبيرة بالإضافة إلى ترسيخه كمبدأ دستوري ورد في الديباجة مؤكدا وفق النص المذكور أعلاه على حرية الشخص في حماية حقوقه من خلال النقابات بالإضافة إلى حريته في اختيار النقابة التي تمثله.

الفقرة الثانية: القانون الأساسي الألماني: أورد هذا الدستور تنظيماً للنقابات والعمل النقابي في المادة رقم (9) منه . مؤسساً على حق تشكيل النقابات، وانضمام الأفراد إليها من خلال ثلاث فقرات في تلك المادة [2]على النحو التالي:

"حرية تكوين الجمعيات:

1- يحق لكل الألمان تكوين مؤسسات أو جمعيات أخرى .

2- تحظر الجمعيات التي تتعارض أهدافها أو أنشاطتها مع أحكام القوانيين الجنائية او تلك التي تناهض النظام الدستوري او التفاهم بين الشعوب.

3-يكفل الحق في تكوين جمعيات من اجل صون وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية لكل فرد ولكل وظيفة أو مهنة. وتعتبر الاتفاقات التي تعيق او تهدف الى الانتقاص من هذا الحق باطلة ولاغية، وتكون التدابير المتخذة لتحقيق هذا الهدف مخالفة للقانون. ولا يجوز توجيه التدابير المتخذة عملا بالمادة 12أ، والفقرتين (2) و(3) من المادة 35، والفقرة (4) من المادة

---

[1]- وقد نصت دياجة الدستور الفرنسي الصادر في 4 اوكتوبر 1958 "يعلن الشعب الفرنسي رسمياً تمسكه بحقوق الانسان وبمبادئ السيادة الوطنية مثلما حددها اعلان 1789 وأثبتتها واتمتها دباجة دستورعام 1946 وكذا تمسكه بالحقوق والواجبات التي اقرها ميثاق البيئة في عام 2004 ".

[2]- نص المادة (9) من القانون الأساسي الالماني الصادر في 23 ايار 1949.

87أ، أو المادة 91 ضد النزاعات الصناعية التي تدخل فيها جمعيات بالمعنى الوارد في الجملة الاولى من هذه الفقرة وذلك لصون وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية.

فقد أسست هذه المادة في الدستور الالماني على حق الافراد بتكوين جمعيات (نقابات) تمثلهم، من عمال و موظفين و مهنيين، تهدف لتحسين ظروفهم، وتضمنت عدم جواز النص أو أتخاذ اجراءات تخالف هذا الحق، واعتبار مثل هذا الاجراء أو النص باطلاً.

ثانياً: الدساتير العربية

وعلى نهج الدساتير الغربية فإن الدساتير العربية لم تخل من النص على العمل النقابي والحرية النقابية في نصوصها وقد اعترفت تلك الدساتير بالعمل النقابي بعد نضال تلك الحركات ضد الهيمنة السياسية والحكر القيادي دام طويلاً، ومن أبرز الدساتير التي أوردت نصوصاً تتعلق بالعمل النقابي هي:

الفقرة الأولى: الدستور المغربي: نظم الدستور المغربي العمل النقابي والنقابات في الفصل الثامن منه "حيث تساهم المنظمات النقابية ..... وكيفية مراقبة تمويلها[1]".

حيث سار التشريع المغربي على مسار التشريعات الأخرى، فقد وضع أساس النقابات والعمل النقابي في الدستور، ولكن هل جاء هذا التنظيم كافياً وحامياً للحرية النقابية ؟ هذا ما سيتم رصده في المباحث القادمة.

الفقرة الثانية : الدستور الكويتي : وقد جاء في المادة (43)[2] من الدستور الكويتي نص يتعلق بالعمل النقابي ويؤسس له بحيث اعتبر تكوين النقابات حق مكفول ووضع ضابطين لهذا الحق الأول أن تبنى تلك الاجسام على أسس وطنية وبوسائل سلمية.

---

[1]- راجع الدستور المغربي الصادر عام 2011م لقرأءة النص كاملا .

[2]– تنص المادة (43) من الدستور الكويتي لسنة 1961م عل أنه: "حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون فلا يجوز إجبار أحد على الإنضمام إلى اي جمعية أو نقابة " .

الفقرة الثالثة: الدستور الأردني: فقد نص في المادة رقم (16) في الفقرتين (3،2) على أنـــه : " للأردنين حق تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية، على أن تكـــون غايتهـــا مشـــروعة ووسائلها سليمة، وذات نُظم لا تخالف أحكام الدستور. حيث ينظم القانون طريقة تأليف الجمعيـــات والنقابات والأحزاب السياسية ومراقبة مواردها.

أسس النص للعمل النقابي في الأردن بالإضافة للجمعيات والأحزاب، فـــأعطى الحـــق للأردنـــين بممارسة نشاطهم النقابي في ظل أحكام القانون وتشكيل النقابات. فالنص الدستوري جاء واضـــحاً بأن تشكيل النقابات هو حق لكل أردني، بشرط أن تكون غايتها مشروعة، في ظل الطرق السلمية، وأن يتوافق نظام تلك النقابات مع أحكام الدستور، فاي مخالفة لنص الدستور تخرج النقابـــات مـــن دائرة المشروعية للامشروعية، ويتوجب على من يقوم بتشيكل نقابة في الأردن – على نهج بـــاقي التشريعات أن يتقييد بالنصوص القانونية النظامة لهذه العملية .

وختم النص بتضمين مصطلح مراقبة مواردها، حتى لا تشكل مثل هذه النقابات والجمعيات سلاحاً لنهريب الأموال، أو القيام بأي عمل غير مشروع تحت ظل العمل النقابي، ولكن هـــذا المصـــطلح محفوف بمخاطر كثيرة، كأن يصبح أدى بيد السلطة للهيمنة على النقابات، والحـــد مـــن حريتهـــا المكفولة في بداية النص . فمن وجهة نظر الباحث كان من الاجدر ترك المصطلح الاخير المتعلـــق بالرقابة على موارد النقابة للقوانين العادية في ظل ضوابط دستورية بعدم المغالة بمثل هذه الرقابة.

الفقرة الرابعة: الدستور المصري: جاء النص الدستوري المتعلق بالعمل النقابي وحريـــة التشـــكيل والانضمام إليها في المادة رقم (10)[1] من الدستور المصري الجديد، حبث جاءت هذه المادة بشـــكل بسيط وواضح، لتحمل في طياتها أن للمواطن المصري حق تشكيل النقابات، وأوعـــز التفاصـــيل لنصوص القانونية المعنية بالعمل النقابي، فقد أكتفى الدستور بالنص على الحق بتشـــكيل وإنشـــاء النقابات، دون تضمن حق الانضمام لها وحرية العمل النقابي، مع أن النص على مثل تلك التفاصيل البسيطة تعد ضمانة أقوى للحرية النقابية والعمل النقابي .

[1] – تنص المادة (10) من الدستور المصري على أنه:" ... وللمواطن حق تكوين الجمعيات وإنشاء النقابات والاتحادات والأحـــزاب وذلـــك على الوجه المبين في القانون ".

ثانياً: القانون الأساسي الفلسطيني:

نظم القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 أساس العمل النقابي وفقاً لما أشارت اليه المادة (25) والتي نصت على أن:

"1- العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه.

2- تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية.

3- التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه.

4- الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون" .

كما نصت المادة (26) الفقرة (2) من القانون الأساسي الفلسطيني أيضاً على الحق في العمل النقابي[1].

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني سار على النهج التي سارت عليها التشريعات الأخرى حيث نصت على العمل النقابي والنقابات في دساتيرها لترسخ مبدأ العمل النقابي ولتكفله لكل الأفراد سواء في تشكيلها أو الانضمام إليها بوصفه حق للأشخاص ومرحلة تنظيم أحكام هذا الحق للقانون وأحكام القانون العادي الذي يُعد أساساً لتنظيم العمل النقابي.

ولكن كان من الأجدر بالقانون الأساسي الفلسطيني أن يضع الخطوط العريضة لتأسيس عمل نقابي محمي بشكل الكافي دستورياً من حيث حق الأنضمام لنقابات فخلو القانون الأساسي من النص على هذا الحق يفقد الحرية النقابية أحد دعائمه الأساسية فالانضمام كالتشكيل يتوجب اقترانهما معاً والنص على حق الانضمام كما هو الحال بالنسبة لحق التشكيل وانشاء النقابات.

---

[1]-تنص المادة (26) فقرة (2) من القانون الأساسي الفلسطيني على أنه : "للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية:

1- تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون.

2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات. والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقا للقانون.

3-التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين عنهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقا للقانون.

4-تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص .

5-عقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون.

الفرع الثاني: أسس التنظيم النقابي وفقاً للتشريعات العادية.

يتوجب على التشريع العادي التقييد بما ورد من نصوص ومبادئ في الدستور وأي نص قانوني يتعارض مع الدستور أو ينقص من الحقوق الواردة دستورياً يعد نصا غير دستوري وبالتالي لا يمكن العمل به لبطلانه وعليه فإن التشريعات العادية قامت بتنظيم العمل النقابي والتأسيس له، محاولة تنظيم هذا العمل دون الحد منه أو تقييده وبالتالي الدخول تحت بودقة الدستورية.

وعليه جاءت التشريعات العادية التي أسست للعمل النقابي وقامت بتنظيمه في كل من التشريعات المقارنة في فقرة أولى وأسس تنظيم العمل النقابي في التشريعات الفلسطينية في فقرة ثانية على النحو التالي:

أولاً: أسس تنظيم العمل النقابي وفقاً للتشريعات المقارنة:

إن قانون العمل يحكم العلاقات ما بين أرباب العمل والعمال وينظم العلاقة بينهما من خلال عدة موضوعات عادة ما ترد في قوانين العمل، فقانون العمل ينظم كلاً من:- عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي والنقابات العمالية، والمنازعات الجماعية والتسوية والإضراب والإغلاق.

وإن أول ظهور للعمل النقابي كان من قبيل النقابات أو الاتحادات أو التكتلات التي ظهرت في إنجلترا، حيث أن بريطانيا كانت من أول الدول التي تم تمثيل العمال الذين انتهكت حقوقهم من قبل أرباب العمل من خلال أجسام نقابية، حيث سعى رواد الحركة النقابية فيها لتخلص من المواريث التي خلفها النظام الإقطاعي من استعباد واستغلال الفئات المستضعفة من قبل أرباب العمل من أجل زيادة ثرواتهم وتمكين سلطتهم.

وبعد تطور القوانيين وبزوغ الحقوق والحريات، ووجود حركات واتحادات على أرض الواقع تمثل الفئات الضعيفة محاولة انتزاع حقوقهم، كل هذا جعل من موضوع العمل النقابي أمرا مفروغا منه ولا بد من إيجاد طرق وقوانين تكفله وتنظمه، ومن تلك القوانين قانون العمل. وهذه مجموعة من النصوص الواردة في قوانين العمل لعدة دول توضح أسس العمل النقابي وفقاً لما جاء فيها:

الفقرة الأولى: القانون الكويتي: ورد في الباب الثالث عشر من قانون العمل: **(في منظمات العمل وأصحاب العمل)** مادتين متتاليتين منه (69 و 70): تنصان على ما يلي:

المادة (69) "حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقا لأحكام هذا القانون، ويكون للنقابة أو الاتحاد المشكَلة طبقا لأحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية، وتسري أحكام هذا الباب على الموظفين والعاملين في القطاعين الحكومي والنفط، فيما لا يتعارض مع القوانين التي تنظم شئونهم" .

المادة (70): "للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور المتعلقة بشئون العمال" حيث كفلت وأسست كل من المادتين في قانون العمل الكويتي للعمل النقابي وحرية تشكيل النقابات من قبل الأفراد وفقاً للمادة (70) فقد أشارت عن العمال وحقهم في تشكيل النقابات التي تمثلهم وترعى مصالحهم و تدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.

لم ينظم العمل النقابي قانون العمل الكويتي لسنة 1959 بشكل كاف، رغم النص في المادة (70)على الحق في تكوين الاتحادات والنقابات. فجاء تنظيم وجيز في قانون رقم (37) لسنة 1964 حيث تم تخصيص الباب الثالث عشر منه لذلك، وحدد فيه الشروط الشكلية والموضوعية لتكوينها وبين الأعمال المحرمة عليها وكيفية إنهائها[1].

لم يتطرق إلى إدارة النقابة وطريقة سيرها في أداء مهمتها، وكذلك حقوق النقابة التي بمقتضاها تستطيع تحقيق أغراضها، مقتصرا على الاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية[2]. والقانون الكويتي كفل بالإضافة إلى حق تكوين النقابات للعمال وأصحاب المهن، كفلها أيضاً للموظفيين العموميين لأن تلك الفئات تحتاج لمن يمثلها ويحمي حقوقها، فجاءت المادة (69) ولم تكفل فقط حق تكوين النقابات للعمال، وإنما شملت أيضاً هذا الحق لموظفي القطاع الحكومي وقطاع النفط مع مراعاة القوانين التي تنظم شؤونهم.

[1] – محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، دار الشماسة، الكويت، 1971م، ص331.

[2] – المرجع السابق، ص 331.

الفقرة الثانية: القانون **الأردني:** بحكم العلاقة الرابطة ما بين التشريعات المعمول بها في فلسطين والرابط التاريخي بين التشريع الاردني و الفلسطيني وأن المنطقتين حكمهما نفس القوانين في حقبة معينة ولا يزال بعضها إلى الأن لابد من التطرق للعديد من التشريعات الأردنية التي نظمت العمل النقابي في الأردن، وعدم الاكتفار فقط بقانون العمل ، على النحو التالي[1]:

* قانون النقابات رقم (35) لسنة 1953 م الذي وضع القواعد التنظيمية لتأسيس النقابات العمالية ونشاطها وحلها.
* قانون العمل الملغى رقم (21) لسنة 1960 م بحيث تم تخصيص الفصل الثالث عشر للنقابات العمالية والذي نظم العمل النقابي ابتداءً من المادة (68) بالتعريف، انتهاءً بالمادة (86) والمتعلقة بحل النقابات اختيارياً أو إجبارياً.
* قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 م فقد تناول في الفصل الحادي عشر بأحكام تفصيلية تأسيس ونشاط وحل النقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل.

والمشرع الأردني نظم للعمل النقابي من خلال قانون العمل وتعديلاته من نصف القرن السابق وبقي الأساس واحد وهو الحق في تنظيم العمل النقابي وتشكيل النقابات، فقد جاء في قانون العمل لسنة 1996م[2] العيد من النصوص التي نظمت العمل النقابي من بينها:

الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها في المادة (97) فقرة (1)، وجاء في الفقرة الثانية من نفس المادة ضمانة لحق هؤلاء العمال في تشكيل نقابات والانضمام إليها حيث حظر على صاحب العمل اشتراط عدم انتساب العمال الذين يعملون لديه للنقابات أو المشاركة بالنشاط النقابي، أما في الفقرة الثالثة والاخيرة من هذه المادة فحظر على كل من نقابات العمال وأصحاب العمل من التدخل في شؤون الاخرى لضمان استقلال كل منها وتحقيق أهدافها[3].

[1]- عبد الواحد كرم، قانون العمل بالتشريع الاردني، الطبعة الاولى، دار الثقافة، عمان،1998 م، ص203 و204 .

[2]– جاء قانون العمل الاردني لسنة 1996وتعديلاته بالنص في الفصل الحادي عشر على العمل النقابي سواء كان للعمال أو اصحاب العمل.

[3]– أنظر نص المادة (97) من قانون العمل الاردني لسنة 1996 م .

ثانياً: أسس تنظيم العمل النقابي في التشريعات الفلسطينية:

والمشرع الفلسطيني كغيره أسس للعمل النقابي في التشريع العادي بعدما نص على الحق فيه في القانون الأساسي الفلسطيني في كل من المادة (25) و المادة (26)، الفقرة (2)[1]. والتشريع العادي الذي نص وأسَس للعمل النقابي في فلسطين هو قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 وذلك في المادة (5) التي تنص على الحق في تشكيل نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم[2]. والنص أعلاه يؤسس لحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم، ولكن في ظل الحاجة إلى جسم يحمي فئات أخرى غير العمال وأصحاب المهن فكان لا بد من وجود نص يحمي فئة ليست بالقليلة، وإذا صدق التعبير تعد العصب الحقيقي للدولة والمؤسسات الحكومية ألا وهم موظفو الحكومة.

وقد خلا قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته من النص على الحق في تشكيل نقابات للموظفين، وهذا لا يعني حرمانهم من هذا الحق فهو حق مكفول دستورياً ويمكن استنباطه من نصوص قانون العمل في المادة (3) في فقرتها (1) التي تنص على أنه " تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع **كفالة حقهم في تكوين** **<u>نقابات خاصة بهم</u>** ... " .

ويستخلص من هذا النص حق موظفي الحكومة والهيئات المحلية في تشكيل نقابات تمثلهم وتحمي حقوقهم في مواجهة العقبات التي تواجههم والظروف المحيطة بهم. وعدم إيراد النص في قانون الخدمة المدنية لا يحرم تلك الفئة من حقها في تكوين النقابات، لأن هذا الحق مكفول

---

[1]-القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 حيث ينص في كل من المادة (25).

[2]-1. العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه. 2. تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية. 3. التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه. 4. الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون.

مادة (26) للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية : 1- تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون. 2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون. 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون. 4- تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص. 5- عقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون

نص المادة (5) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 .

"حق تكوين نقابات وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ".

دستورياً ومستنبط من التشريع العادي، ولكن عدم النص عليه في قانون الخدمة المدنية يُعد من قبيل القصور التشريعي ولا يؤثر على وجود الحق.

ولكن هذا النص غير كافٍ لتنظيم العمل النقابي، فقد أسس لوجوده دون تنظيم يذكر . فقد ألغى قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 قانون العمل الأردني رقم 2 لسنة 1965 الذي كان ينظم العمل النقابي للعمال. وبالرغم من أن قانون العمل الفلسطيني يعالج بعض مواضيع النقابات العمالية مثل تسوية النزاعات العمالية والمفاوضة الجماعية والإضراب والغلق (غلق منشأة العمل من قبل صاحبها)، فإنه ترك مسألة تنظيم نقابات العمال لقانون خاص بالنقابات. هذا الوضع خلق فراغاً في الأسس والقواعد التشريعية التي تكفل الحرية النقابية وتنظم العمل النقابي للعمال وأصحاب العمل. يضاف إلى ذلك، غياب قانون ينظم العمل النقابي لغير العمال من موظفين عامين وأصحاب المهن والحرف[1] إلى أن جاء قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 الذي نظم العمل النقابي الصادر في قطاع غزة ولم يقر حتى اللحظة من قبل الرئيس ليبقى الفراغ التشريعي موجود.

أما في قطاع غزة، فالوضع مختلف، حيث يوجد قانون خاص هو قانون نقابات العمال رقم 331 لسنة 1954 وتعديلاته، والذي ما زال ساريا، وهناك مشروع قانون التنظيم النقابي الصادر في 2010 الذي تضمنت نصوصه عملية تنظيم العمل النقابي في فلسطين، محاولاً تكريس الحرية النقابية مع وجود بعض الخلل في نصوصه من حيث سماحه للسلطات العامة بالتدخل في بعض الأمور الإدارية للنقابات.

[1]- محمود شاهين: الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، حول الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تطوير القوانين (18)، ص25 ص26.

المبحث الثاني: مظاهر تنظيم العمل النقابي:

المبحث السابق تناول الأسس التي نظمت العمل النقابي، وقامت عليها النقابات. أما المطلب الآتـــي فتناول أهم مظاهر تنظيم العمل النقابي، حيث أن العمل النقابي تمخض عن تنظيمـــه العديـــد مـــن المظاهر التي تتم على حسن تنظيم ذلك العمل فكان من أبرز تلك المظاهر الحرية النقابيـــة فكلمـــا اتسع أفق تلك الحرية نمَ عن تنظيم جيد للعمل النقابي وكلما ضاق أفقها دل على خلل فـــي تنظـــيم العمل النقابي وكذلك الأمر فيما يخص الحق في الإضراب، فهو الوسيلة الضاغطة علـــى الجهـــات المعنية لتحصيل الحقوق وتحقيق المطالب المحقة للقابعين تحت قبة العمل النقابي والنقابات فـــالحق في الإضراب هو من أبرز مظاهر التنظيم للعمل النقابي وعليه قام الباحث باختيار هذين المظهرين للحديث عن مظاهر تنظيم العمل النقابي، حيث طرح الحرية النقابية كمظهر من مظـــاهر التنظـــيم النقابي في امطلب الأول وفي المطلب الثاني قام بتخصيصه لحق الإضراب على النحو التالي :

المطلب الأول: الحرية النقابية والعمل النقابي:

عطفاً على التطور التاريخي للعمل النقابي في العديد من البلدان وكيف ظهرت فيها النقابات، وكيفية الاعتراف بالحق في التنظيم النقابي، تبلورت الحرية النقابية والحق في العمل النقابي لتشكل حجـــر الأساس لنجاح أي جسم نقابي فإذا لم يتمتع الجسم النقابي بالحد الأدنى من الحرية النقابية فيعتبـــر ذاك الجسم مفرغا ولا يستطيع تحقيق أدنى المتطلبات النقابية، والهدف الأساس من العمل النقابي لا يقتصر فقط على حصول أعضاء تلك النقابة على تأمين صحي أو راتب تقاعدي أو رفع الأجرة أو تقليل ساعات العمل كل ذلك تحصيل حاصل عند توافر الحرية النقابية، والتأثير النقابي يزداد كلمـــا زادت مساحة الحرية الممنوحة للنقابات.

وعند وصول الحرية النقابية إلى أعلى مستوياتها تكون نقابات فعالة ليس علـــى صـــعيد تطلعـــات أعضائها ومنتسبيها في تحقيق مطالبهم النقابية، وإنما على المستوى السياسي وتصويب الأخطـــاء فالنقابات في الدول المتقدمة تلعب دور المراقب والمحاسب على شفافية الحكومات ونزاهة الأجهزة والمؤسسات فبكلمة من نقيب الصحفين أو حتى صحفي يمكن لرئيس الولايات المتحدة أن يستقيل أو يتنحى وكذلك الأمر في العيديد من الدول التي تُعد فيها المنظومة النقابية منظومة مراقبة لشـــافيفة

ونزاهة النظام الحاكم جنباً إلى جنب مع مؤسسات المجتمع المدني فإذا قرر الحشد النقابي إعـــلان إضراب قد يسقط حكومات .

إلا أن هذا الدور لم يلعب بالشكل المطلوب في المنظومة النقابية في فلسطين بسبب الترهلات التي تعاني منها الحركة النقابية وعدم القدرة على القيادة والتأثير في الساحة السياسية ولا تمتلك القـــدرة على لعب الدور الرقابي والقيام بالمساءلة و تكريس مبدأ الشفافية والنزاهة.

و**تناول الباحث** في هذا الصدد الحرية النقابية وحرية العمل النقابي بتسليط الضوء على مضـــمون الحرية النقابية في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني: المعايير الدوليـــة للحريـــة النقابيـــة والواقـــع الفلسطيني على النحو الآتي:

الفرع الأول: مضمون الحرية النقابية:

تتعدد المبادئ التي تقوم عليها الحرية النقابية، والتي تتمثل في العديد من المقومات واهتمـــت بمـــا جاءت به منظمة العمل الدولية بصفتها الراعي الأكبر للحقوق العمال والنقابات التـــي لهـــا الـــدور البارز في وضع الاتفاقيات التي تنظم العمل النقابي وتسعى لتكريس أهم الأحكام التي من خلالها يتم الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال حول العالم سواء أكانت الجماعية أم الفرديـــة، ومـــن أبـــرز المبادئ التي تقوم عليها الحرية النقابية وفق أحكام منظمة العمل الدولية ما يلي:

أولاً: الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها:

فالحق في التشكيل والحق في الانضمام هما حجرا الأساس اللذين تقوم عليهما الحرية النقابية فبدون حرية في التشكيل ودون حرية في الانضمام للنقابة التي تمثل الفرد لا يوجد عمل نقـــابي ، لـــذلك حرص المشرع الدولي والداخلي على التأكيد على هذا الحق فمثلاً اتفاقية (87) عملت على تكريس كلا الحقين للعمال في تشكيل النقابات وفي الانتساب إليها دون تمييز أو قيود تعسفية هدفها الإخلال في النشاط النقابي وعرقلت العمل[1]، وبالاتفاق مع الاتفاقية رقم (87) كذلك أكد العهد الدولي الخاص

[1]– هذا ما أكدته المادة الثانية من اتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والتي تنص علـــى: للعمـــال وأصـــحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغيـــر قواعـــد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مادته الثامنة في فقرتها (1/أ) والتي تضمن الحق في تشكيل النقابات والحق في الانضمام إليها .

ومضمون هذه المبادئ المستقرة دولياً: أنه لا يجوز تقييد حق تكوين النقابات على أنشطة أو مهن محددة كما لا يجوز أيضاً تحديد حق العاملين في مهنة ما بتكوين نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة أو على مستوى المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة[1].

فماذا عن النقابات الموحدة والتي تمثل مهنة معينة أو تمثل صناعة معينة أو المتقاربة منها كما هي الحال في نقابة المحاميين مثلاً أو المهندسيين أو الأطباء ففي الغالب مثل هذه النقابات تكون واحدة تمثل المهنة في كل الدولة، فهنا نتعارض مع حرية التكشيل حيث أن نقابة واحدة تمثل جموع المحامين مثلاً فلا يجوز لمجموعة منهم تشكيل نقابة مستقلة عن النقابة الموحدة وكذلك الأمر بالانتساب فهي تنحصر بشروط معينة قد تحرم أحد ما من الانتساب لنقابة ما، لعدم توافر الشروط.

فما هي التعددية النقابية؟ وما هي الوحدة النقابية؟ إن الوحدة في جسم نقابة واحدة لمهنة معينة أو مهن متقاربة شيء جيد من ناحية عدم تشتيت النشاط النقابي وتقوية الصف الواحد وتوحيد الجهود للخروج بعمل يشمل العديد من المجالات ويمثل الشريحة الأكبر من المهنة.

وقبل الخوض في النقابة الواحدة والتعددية النقابية ينوه الباحث إلى أن الفقه والقانون الدولي متفقان على أن الوحدة النقابية لا يجوز أن تفرض بواسطة تشريع، وإلا كان التشريع مخالفا لمستويات العمل الدولية ولكن لا يوجد ما يمنع أن يستشعر العمال ضرورة التوحيد وتشكيل نقابة موحدة دون فرض ذلك من خلال تشريع[2].

فالتعددية النقابية مكفولة دولياً دستورياً وتشريعياً، حيث أن أغلب التشريعات نصت على حق الفرد في تشكيل النقابات والانضمام للنقابات التي تمثله، دونما تقيد بشرط عدم وجود نقابة مماثلة وغير

---

[1]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006م، مرجع سابق، ص141.

[2]- أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول، النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006، مرجع سابق، ص142.

ذلك فالقانون يجيز تشكيل النقابات بحرية، وإذا نص تشريع ما على وجوب توحيد نقابة معينة أو غير ذلك، يعد هذا التشريع مخالفا لأحكام القانون الدولي سابقة الذكر. ولكن الواقع يفرض توحيد نقابات معينة لطبيعة نشاطها وطبيعة المهنة التي تمثلها مثل نقابة المهندسين أو المحاميين فطبيعة تلك النقابات تحتم اتفاق أعضائها على توحيد الصف النقابي. في النهاية طبيعة المهنة والنشاط المطلوب من النقابة هو الذي يحدد إمكانية توحيد أو تعدد تلك النقابة ومن يمثلها ومن يقرر توحيد النقابة هم: العمال أو المهنيون الذين ينتمون إليها.

ثانياً: حق المنظمات النقابية الوطنية في تكوين الاتحادات فيما بينها والانضمام إلى منظمات نقابية دولية:

يرادف حق النقابات في تشكيل اتحادات أو الانضمام إليها، حق العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها، فهذا حق يمثل النقابة كشخص معنوي، ويحق لها تشكيل اتحادات أو الانضمام إليها كما للفرد العادي حق تشكيل نقابات والانضمام إلى النقابات التي تمثلها.

وهذا ما أكدت عليه المادة (5) من الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948 " لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات أو اتحادات عامة أو أية منظمات مماثلة والانضمام إليها ولهذه الاتحادات أو الاتحادات العامة أو المنظمات الحق في الانتماء إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل"[1].

بناء على ذلك قررت لجنة الحريات النقابية[2] أن حق النقابات في تكوين الاتحادات أو الاتحادات العامة و الانضمام إليها بمحض اختيارها، لصيق بحق العمال في تكوين نقاباتهم أو الانضمام إلى النقابات التي يختارونها بكل حرية. وبالتالي النص القانوني الذي يعطي للوزير الحق في الموافقة أو الرفض لطلب تكوين اتحاد عام للنقابات هو نص يتعارض والمبادئ المستقرة للحرية النقابية[3].

---

[1] – وقد نصت المادة التالية من الاتفاقية رقم (87) على أن: "تطبق أحكام المواد 2.3.4 سالفة الذكر على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال واصحاب العمل".

[2] – مجموعات قرارات لجنة الحريات النقابية لعام 1985 م البند 6. 5 التقرير 83 الحالة 393، البند 73، تقرير 128 الحالة 662 البند 40.

[3] – أحمد جسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006م، مرجع سابق، ص 193 ..

ومن ناحية أخرى فإن حق تشكيل الاتحادات يضاعف من قوة المنظومة النقابية حيث أن تشكيل الاتحاد توجه بارز جداً من قبل النقابات بمختلف دول العالم إلا أن الحال في فلسطين مختلف نوعاً ما، حتى اللحظة لم يشكل اتحاد نقابي فيها إلا اتحاد المعلمين، مع العلم أن هناك العديد من النقابات المنفصلة عن الاتحادات التي تنتمي لها مهنياً أو وظيفياً كما هو الحال في نقابة المحامين الفلسطنيين، فلم تتحد مع اتحاد الحقوقيين وكذلك الأمر في نقابة المهندسين فهي لم تتحد أيضاً مع اتحاد المهندسين فانتماء النقابات لاتحادات تقوي من الجهود النقابية وترفع سقف المتطلبات النقابية والتطلعات العامة للجسم النقابي .

الفرع الثاني: معايير العمل الدولية للحرية النقابية والواقع الفلسطيني:

جمع الباحث في هذه النقطة ما بين المعايير الدولية والواقع الفلسطيني لتسليط الضوء عليه ومحاولة تقييم الواقع الفلسطيني، وفي هذا الصدد يدعم البحث ما صدر عن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ديوان المظالم حول معايير العمل الدولية الخاصة بالحريات وحق التنظيم النقابي على النحو التالي ومن أهم تلك المعايير التي تستند إلى الاتفاقيات الدولية وخاصة (87) و اتفاقية (98) :

1- حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل منظماتهم[1].
2- حق المنظمات النقابية في وضع دستورها ولوائحها الإدارية[2].
3- حق النقابات في تشكيل اتحادات واتحادات عامة[3].
4- واجب السلطات العامة في عدم فرض أية قيود على اكتساب المنظمات النقابية للشخصية الاعتبارية[4].
5- واجب السلطات العامة في وضع كافة الاجراءات اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل لحرية التنظيم النقابي[5].

---

[1]- وقد اكدتها المادة 2 من الاتفاقية رقم (87) لعام 1948م و والمادة (1) من الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8) لسنة 1977م

[2] - المادة (3) من الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948 م والمادة (6) من الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 م .

[3] - المادة (5) من الاتفاقية رقم (87) لسنة 1948 م والمادة (13) من الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 م .

[4] - المادة (7) من الاتفاقية الدولية رقم (87) لسنة 1948.

[5] - المادة (11) من الاتفاقية الدولية رقم (87) لسنة 1948 والمواد (11)(19) من الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 .

6- الاستثناء المقيد من حرية تشكيل النقابات بالنسبة للقوات المسلحة والشرطة تحديدا ودون غيرهم، وضرورة وضع اللوائح والأنظمة القانونية المنظمة لممارستهم لهذا الحق[1].

وبالنسبة للواقع الفلسطيني واحترام تلك الضمانات والمعايير الدولية التي كفلتها الاتفاقيات الدولية والإقليمية كما ذكر سابقا ففي الحقيقة أن هناك تجاوزات من قبل مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010.

وخاصة المواد (28 . 29 . 30 . 37) حيث أن مضمون تلك المواد يعطي صلاحيات للسلطة العامة والتدخل في الأنظمة الداخلية للنقابات والانتخابات النقابية، مما يمس بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي[2]. وعلى ذلك يتوجب على المشرع الفلسطيني أن يعدل نصوص المشروع بما يتناسب مع المواثيق والاتفاقيات الدولية والحريات النقابية و إقرار قانون نقابي يشمل كل النواحي التي تحافظ على المسيرة النقابية التي بدأ بها العمال الفلسطينيون كوسيلة لمقاومة الاحتلال.

---

[1] – المادة (9) من الاتفاقية الدولية رقم (87) لسنة 1948.

[2]– مادة (28) لكل منظمة نقابية هيئة إدارية تتكون من (5–25) عضو، تنتخبهم الهيئة العامة من بين أعضائها بالاقتراع السري ووفقا لنظامها ولوائحها.

– مادة (29)- تمارس الهيئة الإدارية الإختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون، والنظام الأساسي واللوائح الداخلية للمنظمة النقابية، وتشمل ما يلي:

1. إدارة شؤون المنظمة النقابية الإدارية والمالية.
2. تمثيل المنظمة النقابية في علاقاتها الداخلية والخارجية وفقاً لأحكام هذا القانون.
3. توزيع الإختصاصات فيما بين أعضائها، في ضوء الأنظمة واللوائح المرعية.
4. تفويض من تراه مناسبا لمباشرة بعض الإختصاصات أوالأنشطة النقابية.
5. البت في النزاعات ما بين أعضاء المنظمة النقابية.

مادة (30)

1. يجب إبلاغ الوزارة عن كل اجتماع للهيئة العامة وبجدول أعمالها بالإضافة إلى كافة الوثائق الخاصة بالإجتماع قبل انعقاد الاجتماع بأسبوعين على الأقل، لحضور الاجتماع والإشراف عليه والتأكد من قانونيته.
2. تزويد الوزارة بصورة عن محضر اجتماع الهيئة العامة وكذلك أي تغيير يطرأ على الهيئة الإدارية خلال أسبوعين من تاريخ حدوثهما

مادة (37)

أ- يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء الهيئة الإدارية للمنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي بقرار يصدر عن الإتحاد، وفقا للشروط التي يحددها نظام خاص بالتفرغ النقابي يصدر عن الوزير بالتنسيق مع الإتحادات.

ب- يحدد النظام الجهة التي تتحمل أجر العامل عن فترة تفرغه.

ج- يستحق عضو الهيئة الإدارية المتفرغ خلال فترة تفرغه أجره كاملا وجميع المخصصات التي كان يتقاضاها قبل تفرغه، على أن تتحمل المنظمة النقابية ذلك.

فوضع نقابة الموظفين العموميين في فلسطين والانتهاك الصارخ للحرية النقابية التي تعرض لها هذا الجسم النقابي حيث صدر قرار من مجلس الوزراء يعتبر نقابة العاملين في الوظيفة العمومية جسماً غير قانوني[1] علماً بأن النقابة قائمة منذ عام 2003 وقرار عدم قانونيتها صدر في 2014 فقد فرضت هذه النقابة وجودا فعليا تجاوز عشر سنوات، هذا لو تم التسليم جدلاً بعدم قانونية النقابة نتيجة لإجراءات خاطئة في التسجيل، إلا أن القانون الدولي استقر على أن النقابات لا تحتاج لإذن مسبق لستجيلها، وأن النقابة إذا وجدت فعلياً فلها كيان قانوني موجود. فما الذي دفع السلطة التنفيذية لادعاء عدم قانونية النقابة، مع أن حق تكوين النقابات هو حق مكفول دستورياً ودولياً، حتى التشريعات العادية كفلت هذا الحق، فلو كان وضع نقابة العاملين بحاجة لتصويب؟ أليس من الأجدر تصويبه بدل من اعتباره جسماً غير قانوني قائم منذ فترة زمنية وكان يعمل وفق الشرائع القانونية، وله وجود فعلي.

والأخطر من كل ذلك هو الأداة التي منحت لسلطة تنفذية متمثلة بمجلس الوزراء، بأصدار قرار بمشروعية أو عدم مشروعية جسم نقابي قائم، فالعمل النقابي وحق تشكيل النقابات حق دستوري و ضوابطه في القانون العادي، لا بيد سلطة تنفذية تمثل في معظم الاحيان خلافات شخصية.

فالحق في العمل النقابي والحرية النقابية حق جدير بالرعاية والحماية ولمحكمة العدل العليا التي تنظر الاستدعاء المقدم من قبل أعضاء نقابة العاملين في الوظيفة العمومية كلمة الحسم بأن تؤكد على الحقوق النقابية التي كفلها القانون الدولي والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 م أو أن تنفيها وتشكل بذاك أزمة حقيقية للحرية النقابية.

المطلب الثاني: حرية الإضراب:

تعددت الوسائل التي تستخدم لتسوية النزاعات العمالية الجماعية فمنها ما هو رضائي ومنها ما هو قصري والوسائل القصرية، كالإغلاق والإضراب لما لها من أثر كبير على سير الحياة العملية، والتأثير على العمال وأصحاب العمل وفي الحقيقة يركز هذا البحث تحديداً على الإضراب كوسيلة قصرية يستخدمها العمال من خلال نقاباتهم للضغط على أصحاب العمل أو القرار لتحصيل حقوقهم

[1] – قرار مجلس الوزراء (50 | 24 | 17 | م . و | و . ح – لعام 2014 بتاريخ 11|11|2014.

المسلوبة. وفي هذا الصدد يرى الباحث أهمية الحديث عن الإضـــراب أبتـــداء مـــن ماهيـــة حـــق الإضراب متضمناً التطور التاريخي لهذا الحق إيضافةً إلى مفهومه وصولاً للمبادئ العامـــة لهـــذا الحق هذا من جانب أما من الجانب الأخر فيتم التطرق إلى أنواع الإضراب وشروطه على النحـــو الآتي:

الفرع الأول: ماهية حق الإضراب:

الإضراب قوبل بالقمع ووصم بعدم المشروعية، وأنه تصرف خارج عن القانون بل فـــي بعـــض التشريعات وضعت جزاء على هذا التصرف، وعاقبت من يقوم به فلم يكتفوا بالجزاءات التي قـــد يوقعها صاحب العمل على العمال المضربين، بل جاء القانون وجرم هذا الفعل وعاقب عليه إلا أن هذا الحال لم يدم فوضحت القوانين والتشريعات: أن الإضراب حق ووسيلة مشروعة للتعبير عـــن عدم الرضا عن السياسة القائمة أو لتحقيق مطالب مشروعة لا يتم تحقيقها إلا بالضغط على صاحب القرار بالإضراب ووقف عمله، إلا أن القول بإلصاق حق الإضراب دون ضوابط أمر عبثي، وإن تم فهو بالتأكيد سيؤدي إلى انحراف هذه الأداة من قوة ضغط لتحصيل المطالب إلى وسيلة تهديـــد وفوضى، قد تلحق الضرر بكافة مرافق ومؤسسات الدولة، وعليه لابد من وجود قيود تنظيمة لهـــذا الحق حتى لا يصبح أداة منحرفة بيد فئة على أخرى.

أولاً: التطور التاريخي لحق الإضراب:

كان العمال يلجأون قديماً إلى الإضراب عن العمل لتحقيق مطلب معين كزيادة الأجور أو تخفيض ساعات العمل اليومية، أو إلغاء قرار اتخذ بحق أحد العمال كالفصل، وتكون تلـــك الطلبـــات قـــد عرضت على صاحب العمل إلا أنه رفضها وبالتالي لا يجد هـــؤلاء العمـــال وســـيلة أمـــامهم إلا الاحتجاج على ذلك من خلال الإضراب عن العمل كوسيلة فعالة ترغم أصحاب العمل على تحقيق طلبات عمالهم مع أنهم كانوا يعلمون أن مثل هذه الوسيلة ستحرمهم من أجورهم، إلا أنهم كانوا في نفس الوقت يرغبون في تحقيق خسائر لصاحب العمل نتيجة إيقافه. ثـــم تطـــور حـــق الإضـــراب واختلفت أنواعه وطرقه حتى أصبح من أهم الحقوق المذكورة في دساتير بعض الدول كالدســـتور الفرنسي لعام 1946 الذي اعتبر الإضراب العمالي من المبادئ الأساسية في فرنسا على أن يمارس

في حدود القانون المنظم له، وهكذا الأمر في الدستور الإيطالي لسنة 1947 بينما قوانين الدول الأخرى منعت الإضراب العمالي كما في إسبانيا والبرتغال ودول الديمقراطيات الشعبية[1].

وفي قوانين الدول الأخرى ضيَّق المشرع من النطاق المشروع لحق الإضراب العمالي وشدد العقاب على من يقوم به خارج هذا النطاق، كما في مصر والأردن علماً بأنه لا توجد اتفاقية دولية تعالج موضوع الإضراب العمالي كما أن الإضراب العمالي لم يعد حقاً من حقوق الإنسان في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[2].

وكذلك الأمر في الاتفاقيتين الدوليتين رقم (87) و (98) جاءتا خاليتين من الإشارة إلى الإضراب ولكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب شريطة أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص[3]. وكذلك أكدت المادة (20) من إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية [4] والذي نص على الحق في الإضراب.

كفل القانون الأساسي الفلسطيني حق الإضراب حيث اعترف به كحق يمارس في حدود القانون[5] وجاءت المادة (66) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 لتكفل حق الإضراب صراحة للعمال كوسيلة مشروعة للدفاع عن حقوقهم حيث تنص على:"وفقاً لاحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال لدفاع عن مصالحهم".

كما كفل قانون العمل الفلسطيني حق الإضراب للعمال، فقد جاء القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008 بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب للخاضعين لقانون الخدمة المدنية حيث نص في المادة الأولى منه على: "حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون".

---

[1] – غالب علي الداودي: شرح قانون العمل الاردني، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2011، ص222 .

[2] – غالب علي الداودي: شرح قانون العمل الاردني، عمان، 2011، مرجع سابق، ص 222 .

[3] – المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

[4] – اعلان التقدم الاجتماعي والتنمية المجاز من الجمعية العامة للامم المنحدة عام 1969

[5]– حيث نصت المادة (25) الفقرة 4 من القانون الاساسي الفلسطيني على: "الحق في الاضراب يمارس في حدود القانون" .

ثانياً: مفهوم الإضراب:

لتعرف أكثر على حق الإضراب بعد معرفة التطور التاريخي والصعوبات التي واجهت هذا الحــق قبل تبلوره يتوجب معرفة مفهوم هذا الحق ومشتملاته من عناصر التعريف المتعارف عليه عادةً أن القانون لا يعرف فهذا يدخل تحت مهام الفقه والقضاء فيكتفي القانون بالنص على المشروعية وبيان الأحكام المتعلقة بمسألة ما وهذا ما ينطبق على حق الإضراب فمعظم التشريعات لم تتضمن تعريفاً لهذا الحق بل إكتفت بالنص عليه وبيان احكامه وبناءً على ذلك سيتم إيراد تعريف الاضراب لغــةً واصطلاحاً وفقهاً على النحو التالي:

فالاضراب لغةً: يعني الكف والإعراض، فيقال أضربت عن الشيء اي كففت وأعرضت عنه [1]أمــا الاضراب اصطلاحا فيعتبر ضمانة قانونية ضمنها المشرع للعمال حيث يتمثــل هــذا التصــرف بالامتناع عن العمل والتوقف عنه لمدة مؤقتة ويكون بصورة جماعية منظمة بقصد تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل [2] وبالتالي الاضراب هو عمل جماعي يقوم به مجموعة من العمال بهدف تحقيق مطالبهم التي حجبت عنهم بشكل أو باخر ويتميز الاضراب بانه انقطاع مؤقت عن العمل فلا يتصور أن يكون دائماً ومثل هذا العمل الذي يتصف بالديمومة له أحكام اخرى فلا يمكن ان يندرج تحت مسمى الاضراب لان العمال لقيامهم بالاضراب ينقطعون عن العمل بنية تحســين ظــروفهم وتحقيق مطالبهم والرجوع للعمل بظروف افضل وليس قطع مصدر رزقهم.

وفي الفقه فالاضراب تعددت الاراء حول تعريفه ففي الفقه الفرنسي هناك راي عرفه بأنــه: فســخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين[3] وهذا التعريف منتقد لان الاضــراب لا يهــدف ولا يؤدي بشكل أو باخر الى فسخ العقد بين العمال المضربين وصــاحب العمــل مــن قبــل العمــال فالاضراب في جوهره يهدف لتحسين وضع العمل وتطوير مستوى العمال مادياً ومعنوياً وليس قطع مصدر رزقهم وفسخ العلاقة التعاقدية مع المؤسسة أو صاحب العمل بسبب الاضراب.

[1] - سامر موسى اضراب العاملين في المرافق العامة، تاريخ الزيارة 2016/3/1 http:previous.eastlaw.com\morafaat\19.pdf

[2]- مصطفى عماد، الوجيز في شرح علاقات العمل الفردية، الطبعة الاولى، لدون دار نشر، القاهرة، 2002م، ص16.

[3]– محمود ابو زايد، دوام سير المرافق العامة، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001م-2002، ص16.

وفي تعريف أخر للاضراب في الفقه الفرنسي الاضراب هو توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً ومدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة [1]وهذا التعريف مـــن أكثـــر التعريفات لحق الاضراب انتشاراً وقبولاً.

وفي الفقه المصري لا بد من أخذ إحدى تعريفاته لحق الاضراب ومن أفضل واشـــمل التعريفـــات الواردة في الفقه المصري لحق الاضراب هو امتناع العمال عن العمل امتناعاً ارادياً مددبراً لتحقيق مطالب مهنية [2] حيث يتميز هذا التعريف بشموله لعنصري الاضراب المادي والمعنوي.

عناصر الاضراب

كما ذكر سابقاً أن للاضراب عنصرين الأول مادي والثاني معنوي فالمقصود بالعنصر المادي هـــو التوقف الفعلي عن العمل فيتخذ الاضراب بشكله المادي إطاراً سلبياً يتمثل بعدم التواجد في مكـــان العمل في المواعيد المحددة ويجب أن يكون هذا العمل ملزماً سواء كان مصدر هذا الالـــزام العقـــد الفردي أو الاتفاق الجماعي [3] فالامتناع عن العمل ليصبح مؤثراً يتوجب أن يكون في أوقات الدوام الرسمية والمقررة لكي يحقق أهدافه وشروطه فالاحتجاج الذي يرد في ايام العطل الرسمية وساعات العمل الاضافية واوقات الراحة لا يعد اضراباً.

أما العنصر المعنوي للاضراب فيتمثل باتجاه قصد العمال للامتناع عن الالتزام باداء العمل فلا يعد اضراباً الامتناع عن العمل الذي يرجع لسبب اجنبي أو قوة قاهرة فهذا لا تدخل لارادة العمال فيه و أيضا لا يعد اضراباً اذا كان التوقف عن العمل بموافقة صاحب العمل أو بسببه[4].

[1] – رمضان صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة 2004م، ص39 .

[2] – محمود زكي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الاولى، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1961م، ص520 .

[3] - عيد نايل، قانون العمل، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000م، ص677 .

[4] –عبد الباسط عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل، الطبعة الأولى، الربيعان للنشر، الكويت، 1992، ص60 .

ثالثاً: المبادئ العامة في حق الإضراب:

من المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية [1] على تاكيد اختصاصها ببحث الشكاوى الخاصة بممارسة حق الإضراب، متى كانت تلك الشكاوى تظهر أن المساس بحق العمال في الإضراب يتضمن في الوقت نفسه مساساً في ممارسة الحقوق والحريات النقابية وأن حق الإضراب هو حق معترف به للمنظمات النقابية كوسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية للعمال [2] لذلك فأن الحق في الإضراب هو حق معترف به لكافة العمال ولا يجوز أن يتضمن أي قيد عنصري يتعلق بالأصل العرقي لطائفة من العمال ولا حرمانهم لهذا السبب من هذا الحق.

كذلك فإن تحريم حق الإضراب على النقابات أو على الاتحادات النقابية يعد مخالفة صريحة لاتفاقية (87) وخاصة المادة الثالثة منها التي تقرر أنه: "يحق لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال وضع نظمها الداخلية وتنظيم إدارتها و أنشطتها وإعداد برامج عملها وتمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو يعوق ممارسته المشروعة "[3].

الفرع الثاني: أنواع الإضراب وشروطه (القيود القانونية عليه):

لقد تم الاتفاق دولياً ودستورياً وتشريعياً على أن الإضراب هو حق تتمتع به النقابات للتأثير على الجهة المقابلة لتحصيل الحقوق والمطالب النقابية، لكن لا يمكن المناداة بالحرية المطلقة للإضراب لأن إطلاقها سيفرغ هذا الحق من مضمونه، وسيعطل الكثير من المؤسسات والقطاعات الحيوية وسيلحق ضرراً بالمرافق العامة والمؤسسات الخاصة وبالذات قطاع الخدمات فإطلاق هذا الحق سيلحق فوضى قد لا يتمكن أحد من ضبطها .

---

[1]– لجنة الحرية النقابية هي لجنة تابعة لمنظمة العمل الدولية تعمل على استقبال الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية وتعمل على حلها ومتابعتها وتصدر تقرير حول كل قضية تصل اليها .

[2]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006، مرجع سابق، ص195–196 .

[3]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006، مرجع سابق، ص197 .

والتعرف على إنواع الإضراب، وشروطه وضوابطه، والقيود القانونية التي ترد عليه لتنظيمه، فإن التقييد المبالغ فيه والذي يهدف إلى الحد من هذا النشاط ومنع أصحاب هذا الحق من التمتع به يعد انتهاكاً لمبدأ حرية الإضراب وهدماً لجوهر هذا الحق .

وعليه للتعرف على أنواع الإضراب حيث تندرج في أهميتها، وتختلف في أهدافها وذلك في منحنه أول، أما ثانياً فيتم التطرق للقيود والشروط التي تنظم عملية الإضراب على النحو التالي.

أولاً: أنواع الإضراب:

للإضراب العمالي في الوقت الحاضر عدة أشكال مختلفة وعلى درجات من حيث خطورته كالآتي:[1]

1- فقد يكون إضراب العمال من أجل إنذار وتنبيه صاحب العمل إلى أهمية وجدية ما يطالبون به وتكون مدة هذا النوع من الإضراب محدودة لبضع ساعات أو ليوم واحد.

2- وقد يكون الإضراب مفاجئاً ولمدة قصيرة في الغالب للتعبير عن عدم ارتياح العمال من عمل قام به صاحب العمل، كالإضراب بسبب فصل عامل والمطالبة بإعادته إلى العمل.

3- الإضراب الدوري الذي يتفق فيه عمال مؤسسة ما على وقف العمل بالتناوب لفترة زمنية للمحافظة على استمرارية الإضراب من جهة وعدم حرمان العمال من كل أجورهم من جهة أخرى خلال فترة الإضراب .

4- قد يتفق العمال على الإضراب ولكن بدلاً من الامتناع عن العمل كلياً فإنهم يستمرون في عملهم بشكل صوري أي يقومون بإنجاز العمل بصورة بطيئة وغير متقنة، ويسمى هذا النوع من الإضراب بالإضراب الجزئي غير الصريح أو الإضراب بالقطارة .

5- وقد يكون الإضراب مصحوباً باحتلال محل العمل وهو ما يسمى بالاعتصام وفي الغالب يكون هدف العمال من هذا الاعتصام هو منع صاحب العمل من تشغيل العمال غير المضربين أو من تعيين عمال جدد ليقوموا بالعمل .

---

[1]- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الاردني، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2011، مرجع سابق، ص 223، 224 .

ثانياً: شروط الإضراب (القيود القانونية عليه):

قامت لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية بوضع شروط وقيود عامة كإطـــار عـــام يمكن للمشرع أن يضعها حتى يتمكن من وصف الإضراب بأنه مشروع، فقررت اللجنة أن مثـــل هذه الشروط حتى يمكن اعتبارها غير متناقضة مع مبدأ الحرية النقابية يجب أن تكـــون معقولـــة وبوجه عام لا تعوق حرية الحركة بالنسبة للمنظمات النقابية[1].

وفي إطار هذا المبدأ العام قررت لجنة الحريات النقابية: أن المشـــرع وإن كـــان بإمكانـــه تقييـــد الإضراب خلال المفاوضات واستنفاذ وسائل التوفيق والتحكيم، فإن هذا القيد لابد وأن يكون مقترناً بإجراءات خاصة بالتوفيق والتحكيم تضمن الحياد التام، والفصل في المنازعات على وجه السرعة وتتيح للطرفين المشاركة في جميع هذه الإجراءات وعلى كافة مستوياتها.

إذا اشترط القانون إنذار صاحب العمل والجهات الإدارية قبل القيام بالإضراب وبعد استنفاذ كافـــة مراحل التوفيق والتحكيم، وهو ما تطلبه العديد من تشريعات الدول مثل هذه القيـــود متـــى كانـــت معقولة، لا تمثل خرقاً لمبدا الحرية النقابية، كما لا يتعارض مع الحريـــة النقابيـــة لتقييـــد الوقـــت للإضراب، إذا كان يتعارض مع اتفاقية عمل جماعي، على العكس من ذلك قررت لجنة الحريـــات النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية أنه إذا كان يتطلب الإعلان للقيام بإضـــراب أغلبيـــة حـــددها القانون (بثلثي أعضاء النقابة أو اللجنة النقابية) ورتب على عدم مراعاة هذه الأغلبية إمكانية توقيع عقاب على النقابة، قد يصل إلى حد حلها. مثل هذا القانون يتعارض مع اتفاقية الحرية النقابية (87) وعلى الأخص مادته (الثالثة[2])[3].

ويرى الباحث أن الإضراب كفل دولياً، وتم وضع إطار عام للشروط المقيدة له تحت مبـــدأ عـــدم المساس بالحرية النقابية، فالقيود التي تهدف إلى إضعاف الحرية النقابية ووقف سيرها والتاثير على

---

[1]– أحمد حسن البرهي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006، مرجع سابق، ص 201 .

[2]– تنص المادة الثالثة من اتفاقية رقم (87) المعنية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي على: "1– لمنظمات العمال واصحاب العمل حق وضع دساتيرها وانظمتها وانتخاب... 2– تتمتنع السلطات العامة عن اي تدخل من شأنه ان يحد من هذه الحقـــوق أو يحـــول دون ممارستها المشروعه" .

[3]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث ،الكتـــاب الاول : النقابـــات العماليـــة، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006م، مرجع سابق، ص 200–201 .

العمل النقابي، تعد تلك الشروط غير مشروعة، أما الشروط التي تهدف إلى تنظيم حق الإضراب للحفاظ على التوازن ما بين مصلحة العامل وصاحب العمل دون مساس بهذا الحق، تعد تلك الشروط مشروعة، وأي مخالفة لها تعني أن الإضراب غير مشروع ويتوجب العقاب عليه وفقاً لنصوص القانون. وعلى ذلك جاءت النصوص التي عملت على تنظيم الإضراب في قانون العمل الفلسطيني.

كفلت المادة (66) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م حق الإضراب بنص واضح وصريح دون تقييده بفئة أو جهة معينة وهذا أمر جيد [1]. حيث أنها وصفت الإضراب بأنه حق مكفول قانوناً وجاءت المادة (67) من نفس القانون لتضع ضوابط هذا الإضراب مميزة بين إضراب المرافق العامة من جهة وغيرها من جهة أخرى على النحو الآتي:

اشترط لكل من يرغب في الإضراب توجيه تنبيه كتابي إلى الطرف الآخر، وإلى الوزارة في فترة تختلف باختلاف المرفق من اتخاذ الاجراءات بحيث يشمل هذا الكتاب توضيحا لأسباب الإضراب . وحيث أنه تم اشتراط مدة أربعة أسابيع لتوجيه الكتاب قبل القيام بالإضراب في المواقف العامة وأسبوعين في المرافق الأخرى [2].

يشترط أن يكون التنبيه الكتابي موقعاً من (51%) من عدد العاملين في المنشأة على الأقل ولا يجوز أن يقوم الإضراب أثناء نظر النزاع الجماعي، وإذا كان الإضراب قد بدأ ومن ثم عرض النزاع على جهة الاختصاص لحل النزاع يتوجب وقف الإضراب إلى حين البت في النزاع [3].

وأكدت محكمة العدل العليا في الحكم الصادر عنها في استدعاء رقم 2011/208 حيث تضمن الحكم على ما يلي " ... في ضوء ما تقدم وحيث أنه ثبت للمحكمة أن المستدعى ضدها لم تقوم بتوجيه تنبيهاً كتابياً موقعاً من 51% من الأطباء العاملين لدى وزارة الصحة وذلك قبل أربع اسابيع من بدء الإضراب كما توجب المادة (67) من قانون العمل فإنها تكون بذلك قد خالفت القانون وحيث أن مخالفة الإجراءات الوجوبية المنصوص عليها في القانون تجعل من البدء بالإضراب أمراً

[1] – المادة (66) من قانون العمل الفلسطيني تنص على: "وفقا لأحكام القانون الاضراب حق مكفول للعمال لدفاع عن مصالحهم ".

[2] – المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000م في الفقرتين (1.2).

[3] – الفقرات (3.4.5) من المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 .

غير مشروع بصرف النظر قانونية أسباب الإضراب وعادلة مطالبة من عـدمها فـإن المحكمـة واستناداً لأحكام المادة الثالثة من القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008 تقرر وقف الإضراب المعلـن عنه من قبل المستدعى ضدها بتاريخ 29|5|2011 ".

فيما يتعلق بالإضراب في الوظيفة العمومية فقد تم إصدار قرار بقانون رقم (5) لسنة 2008 بشأن تنظيم ممارسة هذا الحق للخاضعين لقانون الخدمة المدنية حيث سار هذا القانون بالنسبة لشـروط وضوابط الإضراب على ما تضمنه قانون العمل الفلسطيني في المادة (67) حيث نص بصراحة في المادة الثانية على انطباق المادة (67) من قانون العمل والمتعلقة بالإضراب في المرافق العامة على موظفي الخدمة المدنية[1].

جاء القرار بقانون في المادة الثالثة منه بالنص على اختصاص محكمة العدل العليـا فـي النظـر بالدعاوى المتعلقة بالإضراب حيث أنها أجازت لمجلس الوزراء أو لأي متضرر من الإضـراب، وإذا كان هذا الإضراب يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة فيحق لهم اللجوء إلى محكمة العـدل العليا لوقف هذا الإضراب إذا كان مخالفا للأحكام الواردة في القرار بقانون التي بالمضمون تتحدث عن المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني فأية مخالفة لأحكامها يستطيع المتضرر اللجوء لمحكمة العدل العليا[2].

على محكمة العدل العليا أن تبت بدعوة الفريقين خلال 48 ساعة من تقديم الطلب، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب [3] فهذا النص يوجب على المحكمة النظـر فـي الطلب على وجه السرعة وذلك لتلافي الأضرار التي قد يلحقها هذا الإضراب، إذا اسـتمر لفتـرة طويلة وكان مخالفا للقانون لأن طبيعة المرافق العامة والوظيفة العمومية لا تتحمل إضراباً طويـل الأمد يعطل ركنا من أركان الدولة الفعالة فقطاع التعليم أو القطاع الصحي مثلاً ، فتبت المحكمـة بمشروعية الإضراب بسرعة، فإن كان غير مشروع أوقفته وإن كان مشروعاً اسـتمر الإضـراب وحقق ضغطاً على الجهة التي تنتهك حقوق فئة من الموظفين العموميين مما يؤدي إلى حل الخلاف بين الموظفين وتلك الجهة بأسرع وقت ممكن.

---

[1]– المادة (2) من القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الخدمة المدنية .

[2]– المادة (3) فقرة 1 من القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الخدمة المدنية .

[3]– المادة (3) فقرة 2 من القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الخدمة المدنية .

الفصل الثاني

حماية القواعد الدستورية للعمل النقابي

المنظومة النقابية السليمة والفعالة لا يكفي لتوافرها النص على الحق في العمل النقابي فلا بد من وجود حماية لتلك الأجسام القانونية التي تقف عادة في وجه الريح العاتية وتقف أمام أصحاب القرار والمتنفذين مالياً، وأصحاب الكلمة الرنانة التي تصدر من الفئات العليا ويعتبرون من تحتهم هم أقل منهم شأناً وقدراً وقدرة على التأثير، فالحماية للجسم النقابي ضرورية لضمان حسن سير تلك المنظومات القائمة من أجل تحقيق أهدافها ومراعاة مصالح المنتمين إليها.

فالنص بلا ضمانات وحماية يبقى حبراً على ورق، وإن لم يوجد لتلك النصوص ترجمة واقعية بوجود مقومات ودعائم تسند بها الحرية النقابية و العمل النقابي، يصعب على مثل تلك الأجسام العمل أو تحقيق أهدافها، في ظل وجود معوقات قد تقودها من نقابات فعالة إلى صورية، الهدف منها فقط القول بوجود نقابات تمثل فئات معينة، وهي بالحقيقة مرآة تعكس السلطة أو أصحاب المال والهيمنة.

فالعمل النقابي بحاجة الى أليات تحميه من المعيقات التي قد تواجه بتغير الظروف المحيطة به، ويتوجب بدء تلك الحماية من النصوص الدستورية، لما لها من إحترام وأهمية على رأس الهرم التشريعي، وعدم جواز مخالفتها، وترتيب البطلان على آي إجراء أو نص يخالف الدستور، ولا تكتمل الصورة بالحماية الدستورية فقط، بل يتوجب إكمال تلك الحماية بالقانون، فكما لوحظ أن

النصوص الدستورية تكتفي فقط بالنص على الحق، وتترك التفاصيل للقوانين المعنية، فالدستور يؤسس للحق وبذلك يضع حجر الأساس للحماية، والقانون في ظل تلك النصوص يكمل تلك الحماية.

وجاء هذا الفصل في مبحثين، تناول الأول: الحماية الدستورية للعمل النقابي حيث تم تسليط الضوء على أهم مظاهر الحماية الدستورية للعمل النقابي. أما المبحث الثاني طرح الباحث الحماية القانونية للعمل النقابي من خلال إبراز مظاهر الحماية القانونية للعمل النقابي على النحو التالي :

المبحث الأول: الحماية الدستورية للعمل النقابي:

نصت الدساتير المختلفة للعديد من الدول على العمل النقابي وحريته، وقد تبين أن أغلب التشريعات الدستورية قد أجمعت على نقطة جوهرية وهي الحقوق النقابية، واعتبرتها حرية يمارسها الفرد في الدولة بإنشاء النقابات والانتساب إليها، فيما يتلاءم معه ويحقق أهدافه ورغباته طالما أن هذا العمل لا يخالف النظام والآداب العامة وفي حدود القانون. ومن أبرز مظاهر الحماية الدستورية للعمل النقابي حرية تشكيل النقابات والانتساب إليها فهما مضمونان دستورياً، وقد تمت الإشارة إلى النصوص الدستورية المختلفة التي تكفل حق تشكيل النقابات وحرية انتساب الفرد للنقابة التي تمثله.

وقسم هذا المبحث إلى مطلبين، أولهما: حماية الحق في تشكيل النقابات في ضوء النصوص والقواعد الدستورية، ومن ثم الحماية الدستورية لحق الانتساب للنقابات على النحو التالي:

المطلب الأول: الحماية الدستورية لحق تشكيل النقابات:

حرية تشكيل النقابات هي من المقومات التي تساهم في قيام منظومة نقابية تتسم بالقوة أو الضعف فكلما كان النص واضحاً وصريحاً يكفل هذا الحق بقوة وإذا كان النص غامضاً ادى إلى خلق مساحات لا يستهان بها لتحايل على ضعف النص والنيل من الحرية النقابية والعمل النقابي على ذلك فالدساتير لم تغفل الحق النقابي ككل ولكن كانت هناك دساتير نصت بشكل واضح وصريح ونصوص إتسمت بالضغف والغموض.

وحق تشكيل النقابات حق كفلته معظم الدساتير باختلاف أنظمتها ومستوى العمل النقابي بها فمن الدول ذات القوة الاقتصادية والهيمنة السياسية الى الدول الضعيفة والمهمشة كلها نصت على حق تشكيل النقابات في دستورها لتضع حجر الأساس للعمل النقابي.

وعليه تم تناول هذا المطلب بالنصوص الدستورية في التشريعات المقارنة، وفي القانون الأساسي الفلسطيني المتعلقة في حرية تشكيل النقابات، وأهمية إيراد مثل تلك النصوص في الدساتير، جاءت على النحو الآتي:

الفرع الأول: النصوص الدستورية وحماية الحق في تشكيل النقابات:

أوردت الكثير من التشريعات النصوص التي تكفل الحرية في تشكيل النقابات، وبالذات في دساتيرها، وعليه تم تناول النصوص الدستورية لتشريعات مقارنة وحرية تشكيل النقابات في طرح أول، ومن ثم القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 م وما تضمنه من نص حول التشكيل النقابي في طرح ثاني على النحو التالي:

أولاً: حرية تشكيل النقابات في النصوص الدستورية لتشريعات مقارنة:

أولت الدساتير اهتماماً كبيراً في العمل النقابي بشكل عام وحرية تشكيل النقابات بشكل خاص، فيتناول الباحث مجموعة من الدساتير في التشريعات المقارنة التي تطرقت لحق تشكيل النقابات ومن ثم يتناول ذلك الحق في ظل القانون الأساسي الفلسطيني على النحو التالي:

الفقرة الأولى: حق تشكيل النقابات في الدساتير المقارنة:

ظهرت الشرارة الأولى للعمل النقابي في الجزء الغربي من الكرة الأرضية، فكانت لهم الأسبقية في وضع حجر الأساس للعمل والتنظيم النقابي، وتوالت دساتيرها على النص والتأكيد على الحق في تشكيل النقابات ومن بينها :

* الدستور الفرنسي فقد تم النص على العمل النقابي في ديباجة الدستور الصادر في 27 اكتوبر عام 1946 في الفقرة (5) على النحو التالي: "يجوز لكل شخص أن يدافع عن حقوقه ومصالحه من خلال العمل النقابي و الانضمام إلى نقابة من اختياره".

وهذا ما تم تاكيده في ديباجة الدستور الفرنسي لعام 1958 حيث تم التأكيد على كل ما ورد في دستور 1946[1].

فالنص الوارد أعلاه ينص على حق الأفراد في الدفاع عن حقوقهم من خلال العمل النقابي وتم التأكيد على هذا النص في الدساتير المتتالية لفرنسا لتحافظ بذلك على حرية تشكيل النقابات ومؤكدة على حق الفرد في تحصيل حقوقه والدفاع عنها بشتى الطرق من بينها التنظيم النقابي.

فجاءت النصوص المتلاحقة في الدساتير الفرنسية المتتالية، لتؤكد على حرية الأفراد في تشكيل نقابات، تحمي حقوقهم وتمثلهم وتحسن ظروفهم، وبالتالي تكريس مبدا الحق في تكوين النقابات لكافة أفراد المجتمع الفرنسي.

* القانون الأساسي الألماني: وقد أورد هذا الدستور تنظيماً للنقابات والعمل النقابي في المادة رقم (9) منه مؤسساً على حق تشكيل النقابات[2]، حيث نصت على: حرية تكوين الجمعيات حرية تكوين الجمعيات 1. يحق لكل الألمان تكوين مؤسسات أو جمعيات أخرى.
2- تُحظر الجمعيات التي تتعارض أهدافها أو أنشطتها مع أحكام القوانين الجنائية أوتلك التي تناهض النظام الدستوري أو فكرة التفاهم بين الشعوب .
3- حرية تكوين الجمعيات: يُكفل الحق في تكوين جمعيات من أجل صون وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية لكل فرد ولكل وظيفة أومهنة . وتعتبر الاتفاقات التي تعيق أوتهدف إلى الانتقاص من هذا الحق باطلة ولاغية ؛ وتكون التدابير المتخذة لتحقيق هذا الهدف مخالفة للقانون. لايجوز توجيه التدابير المتخذة عملا بالمادة 12أ، والفقرتين (2) و(3) من المادة 35، والفقرة (4) من المادة 87أ، أو المادة 91 ضد النزاعات الصناعية التي تدخل فيها جمعيات بالمعنى الوارد في الجملة الأولى من هذه الفقرة وذلك لصون وتحسين ظروف العمل والظروف الاقتصادية .

---

[1]- 1- وقد نصت دياجة الدستور الفرنسي الصادر في 4 اكتوبر 1958 "يعلن الشعب الفرنسي رسمياً تمسكه بحقوق الانسان وبمبادئ السيادة الوطنية مثلما حددها اعلان 1789 وأثبتتها واتمتها دباجة دستور عام 1946 وكذا تمسكه بالحقوق والواجبات التي اقرها ميثاق البيئة في عام 2004.

[2]- نص المادة (9) من القانون الأساسي الالماني الصادر في 23 ايار 1949.

أكد الدستور الألماني على حق الأفراد في تكوين الجمعيات التي تمثلهم و تحفظ حقوقهم فقد كفل هذا الدستور وتعديلاته حتى التعديل الاخير في العام 2012 حق الشكيل النقابي وكفله بنص صريح .

أولت الدساتير العربية اهتماماً ملحوظاً بالعمل والتنظيم النقابي وقد عملت الدول العربية على تطوير العمل النقابي على مختلف الأصعدة، من بينها الدساتير وتكوين نقابات واتحادات داخلية وإقليمية على مستوى الوطن العربي لتضمن الحق في تشكيل النقابات على نهج التشريعات والدول الغربية .

* الدستور الأردني فقد نص على حق تشكيل النقابات في مادته رقم (16) في الفقرة (2) على النحو التالي : "2- للأردنيين حق تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سليمة وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور".

فالنص واضح في الدستور الأردني على حق الأردنيين في تشكيل نقابات تمثلهم، فجاء النص على حق تشكيل النقابات في جملة من الحقوق السياسية و اجتماعية للمواطن الاردني من تأليف جمعيات وأحزاب سياسية واضعاً ضوابط تتمثل في مشروعية تلك الأجسام إضافةً إلى كون وسائلها سلمية وفي كل الأحوال أن أنظمة تلك الاجسام سواء النقابات أو الاحزاب أو الجمعيات تتوافق مع أحكام الدستور ولا تخالفه.

* الدستور المصري وجاء النص الدستوري المتعلق بالعمل النقابي وحرية والتشكيل والانضمام في مادة رقم (10) من الدستور المصري الجديد على النحو التالي:" ... وللمواطن حق تكوين الجمعيات وإنشاء النقابات والاتحادات والأحزاب وذلك على الوجه المبين في القانون " [1].

سار المشرع المصري على نهج التشريعات والدساتير وأكد على حرية تشكيل النقابات وضمانها دستورياً، هنالك اهتمام واضح لدى التشريعات المقارنة في النص على حرية تشكيل النقابات في الدستور ولكن هل سار المشرع الفلسطيني على نفس النهج ؟ .

[1]- وهذا ما أكدته الدساتير المتتالية لمصر فبالرغم من مرور العديد من الدساتير المصرية خلال المرحلة السابقة الا أن النص بقي واضح وكافلا للحق النقابي.

ثانياً: القانون الأساسي الفلسطيني:

نصت المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 م على حق تشكيل النقابات والتي تمحورت بالعموم حول الآليات التي يستطيع من خلالها الفلسطينيون ممارسة حياتهم السياسية باعتبار ممارستها حقا مكفولا بمقتضى نص المادة الدستوري، ومن هذه الوسائل تشكيل النقابات[1] وبذلك يكون القانون الأساسي الفلسطيني قد كفل حق تشكيل النقابات دستورياً، وبعد التطرق لمجموعة من النصوص الدستورية لدول مختلفة نصت وكفلت حق تكيل النقابا، فما أهمية مثل هذا النص في الدستور؟ وما القيمة القانزنية له؟.

الفرع الثاني: أهمية النص على حرية تشكيل النقابات دستورياً:

وبالنص الصريح تم إيراد الحق في تشكيل النقابات في الدساتير وهذا ما يعطيها قوى إلزامية، لكون الدستور رأس الهرم التشريعي ولا يمكن مخالفة ما ينص عليه أو يتضمنه، وهذا ما يعطي حرية تشكيل النقابات حماية دستورية على النحو التالي:

1- عدم جواز مخالفة القانون واللوائح للنص الدستوري، وفقاً لمبدأ سمو الدستور والمقصود به: علو القواعد والأحكام الدستورية على كافة القواعد القانونية العادية النافذة في الدولة[2].

2- تخضع السلطات من: تشريعية، وتنفيذية، والقضائية، للدستور باعتباره القانون الأسمى في الدولة وعلى أساس أن الدستور هو سند وجود هذه السلطات جميعا وهو مصدر شرعيتها لذا فإنه لا يتصور أن يصدر عن السلطة التشريعية قانون يخالف الدستور وكذلك لا يجوز للسلطة التنفيذية أن تصدر قرارت مخالفة للدستور الذي هو سند هذه السلطة وهو الذي أعطاها ما تمارسه من اختصاصات[3].

---

[1]- تنص المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005م على أنه : "" للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية :" ... 2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون ".

[2]- عبد الملك الريماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، التجارب الدستورية السابقة واللاحقة لوثيقة الاستقلال الوطني الفلسطيني، 2010 م ص 173 .

[3]- عبد الملك الريماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، التجارب الدستورية السابقة واللاحقة لوثيقة الاستقلال الوطني الفلسطيني، 2013م ص 173، مرجع السابق، ص 173 .

ولا يجوز مخالفة النص الدستوري بأي شكل من الأشكال وفقاً لمبدأ سمو القاعدة الدستورية وهذا ما ينطبق أيضاً على النصوص المتعلقة بالحق في تشكيل النقابات فلا يجوز للقانون العادي أو اللائحة والنظام أن يتضمن ما يخالف القانون الأساسي، فيما يحد أو يمنع الفرد من تشكيل نقابة فيما عدا النصوص التنظيمية التي تهدف إلى تنظيم العمل النقابي وليس إلى سلب الحق أو تقييده.

من الضمانات التي تكفل مبدأ سمو القاعدة الدستورية وعدم مخالفتها هي الرقابة على دستورية القوانين والتي تعني: مراقبة دستورية القوانين، والتأكد من أن الأعمال والقوانين الصادرة عن السلطة التشريعية مطابقة للدستور بمعنى آخر أن (الرقابة على دستورية القوانين هي التحقق من قبل سلطة مختصة عن مدى انطباق القانون الأدنى من الدستور مع أحكام الدستور وذلك بإمكانية إلغاء القانون غير الدستوري)[1].

هذا ما أكدته محكمة النقض المصرية فيما يلي[2]: "عدم دستورية نص الفقرة الأولى من المادة 38 من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم 35 لسنة 1976 فيما تضمنته من عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية بما يزيد عليه 20% من مجموع عدد أعضاء هذا المجلس، وبسقوط باقي نصوص هذه الفقرة، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة.

هناك قيود وضعت لضبط حق تشكيل النقابات واكتفى الباحث بعرض القيود التي وردت في قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م الذي صدر في قطاع غزة في ظل غياب تشريع حالي ينظم العمل النقابي وعدم إقرار هذا القانون من قبل الرئيس، حيث يهدف الباحث بطرح هذا القانون لقراءة النصوص وبحث مدى ملائمتها لمعايير الحرية النقابية على النحو التالي :

تضمنت المادة (3) من القانون المذكور أعلاه فقرتين، كل فقرة تحتوي على قيد وارد على حق التشكيل النقابي الأول: يتم تحديد المهن والحرف والأعمال التي يجوز لأصحابها تأسيس نقابات تمثلهم بقرار من مجلس الوزراء [3] .

---

[1]- الحاج قاسم محمد، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المفاهيم الأساسية والنظم السياسية الطبعة الثالثة 2007 ص69..

[2]- (جلسة 15\4\1995 طعن رقم 6 سنة 15 قضائية "دستورية عليا ").

[3]– نص المادة (3) الفقرة 1 من قانون النقابات رقم (1) لسنة 2013م.

يرى الباحث أن هذا القيد جاء ليجعل الحق في تشكيل أية نقابة متوقفا على كونها مدرجة في القرار الصادر عن مجلس الوزراء أم لا ؟ وهذا قيد خطير حيث يوقف حق تشكيل نقابة ما على ورودها في قرار صادر عن جهة إدارية من السلطة التنفيذية وهذا يشكل خطراً على حق تشكيل النقابات في فلسطين. وأنه في حال أرادت فئة ما تشكيل نقابة لا تندرج ضمن القائمة الصادرة بقرار من مجلس الوزراء اللجوء إلى المحكمة العليا بصفتها الدستورية للطعن بدستورية هذا النص لما يحتويه من مخالفة لحق التشكيل النقابي المكفول دستورياً .

أما القيد الثاني: عدم جواز تشكيل أكثر من نقابة لأصحاب المهنة أو الحرفة أو العمل الواحد [1]. حيث أن هذا القيد جاء للحد من حرية الأفراد في تشكيل النقابات لنفس المهنة أو الحرفة أو العمل، وهذا الشرط من وجهة نظر الباحث شرط لزومي وجاء في مكانه، حيث أن وحدة العمل النقابي تتطلب مثل هذا النص فلا يتصور أن مهنة واحدة على سبيل المثال مهنة المحاماة تمثلها أكثر من نقابة فهذا يؤدي إلى النزاع غير المحمود بين النقابات وأعضاء كل نقابة إضافة الى أنه كلما توحد العمل النقابي والجسم النقابي للمهنة الواحدة كلما حقق أهدافه وكان تأثيره أكبر بتمثيله أكبر عدد ممكن من الفئة المستهدفة .

ومن وجهة نظر أخرى ينظر لهذا النص بأنه نص معيب، وقيد حق تشكيل النقابات وأن أشخاص ما قد لا يرغبون بأن تمثلهم نقابة ما بقياديها، فهذا الرأي مردود من وجهة نظر الباحث حيث أن مجالس النقابات تتغير كل فترة زمنية بموجب انتخابات تقوم بها الهيئة العمومية لكل نقابة، وبالتالي يبقى للجميع الحق في قيادة نقابة ما وفق منظوره ولا يحتاج لتشكيل نقابة مستقلة تشتت الشمل النقابي لمهنة وتهدر الجهد الواحد .

المطلب الثاني: الحق في الانضمام إلى النقابات:

الحق في الانضمام للنقابات هو حق مكفول دستورياً، ويعد من أهم مظاهر الحماية الدستورية للعمل النقابي كما هو الحال بالنسبة للحق في تشكيل النقابات فهذان المظهران هما اللبنة الأساسية للعمل النقابي فلا يتصور وجود حرية تشكيل نقابات دون حرية انضمام، والعكس أيضا غير مقصود، فكلا

[1]– نص المادة (3) الفقرة 2 من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .

الحقين ضروريان لعمل نقابي سليم وجاد يمكن من خلاله تحقيق الأهداف النقابية، والتطور، ورفع مستوى الوعي النقابي، والسقف المطلبي، فمن خلال إطلاق العنان لهذين الحقين في حدود القانون والتنظيم يمكن الوصول من خلالهما لذروة العمل النقابي .

الفرع الأول: حماية الحق في الانضمام للنقابات في ضوء النصوص الدستورية:

تنص الدساتير على حق الفرد في الانضمام إلى النقابات التي تمثلهم وفق احتياجاتهم :

أولاً: النصوص الدستورية في التشريعات المقارنة التي تنص على الحق في الانضمام لنقابات :

الحق في الانضمام للنقابات هو حق مكفول دستورياً لجميع الأفراد حتى يتسنى لهم الوصول لحقوقهم وإيجاد من يمثلهم، ويحمون أنفسهم من خلال الجسم النقابي ومن هذه الدساتير:

1- **الدساتير الغربية:** كفلت الدساتير الغربية حق الفرد في الانضمام إلى النقابات التي يرغبون فيها بناء على انتمائهم وحاجاتهم وتطلعاتهم، ومنها:

* الدستور الفرنسي فقد تم النص على العمل النقابي في ديباجة الدستور الصادر في 27 أكتوبر عام 1946 في الفقرة (5) على النحو التالي: "يجوز لكل شخص أن يدافع عن حقوقه ومصالحه من خلال العمل النقابي والانضمام إلى نقابة من اختياره".والنص أعلاه يضمن الحق في حرية تشكيل النقابات في الشق الأول منه، وتضمن أيضاً في الشق الثاني الحق في الانضمام للنقابات وهذا يعطيهما نفس الأهمية والدرجة حيث أن الدستور الفرنسي كفل حق الانضمام للنقابات دستورياً [1] .

* القانون الأساسي الألماني: وقد أورد هذا الدستور تنظيماً للنقابات والعمل النقابي في المادة رقم (9) منه. مؤسساً على حق تشكيل النقابات وانضمام الأفراد إليها من خلال ثلاث فقرات في تلك المادة [2]. وبالرجوع إلى النص نجد أنه: قد تضمن النص على حق الأفراد في الانضمام إلى النقابات تكفله القانون الأساسي الألماني كما كفلته العديد من الدساتير الأخرى.

[1]- وهذا ما تم تاكيده في دباجة الدستور الفرنسي لعام 1958 حيث تم التأكيد على كل ما ورد في دباجة دستور1946 .

[2]- نص المادة (9) من الدستور الالماني الصادر في 23 ايار 1949 .

2- **الدساتير العربية:** هل كفلت الدساتير العربية حق الانضمام للنقابات كما هو الحال في الدساتير الغربية بنصوص واضحة وصريحة ؟ أم أنها غفلت عن ذلك أم أنه كان هناك تضمين لهذا الحق دون إشارة صريحة له ؟ هذا ما يتبين من خلال الطرح التالي:

* الدستور المصري: كان هناك العديد من الدساتير المصرية في القرن الماضي ، فقد تغيرت وتم تعديلها وفقاً للمستجدات والتغيرات التي طرأت على الحكم ابتداء من دستور 1923 إلى دستور 2014، ومع الأسف خلت تلك الدساتير على مدار المائة عام السابقة من النص الصريح حول مسألة الانضمام للنقابات كحق مكفول دستورياً، حتى أنه في الدساتير السابقة للدستور 1971[1] نص فقط على حرية تشكيل الجمعيات دون التطرق للنقابات، وبعد ذلك نص بشكل صريح على تشكيل النقابات دون النص على حق الانضمام إليها بنص صريح[2].

فخلو الدساتير المصرية من النص على حق الانضمام للنقابات كان مثار انتقاد، لأن هذا الحق أساسي لتحقيق الحرية النقابية المكفولة في القانون الدولي، ونصوص الدساتير التي تسعى لكفالة الحرية النقابية والعمل النقابي حتى يستطيع المواطن المصري الوصول إلى أعلى درجات الحماية لحق الانضمام للنقابات يتوجب أن يتم النص عليه دستورياً.

* الدستور الأردني: كما فعل المشرع المصري، فعل المشرع الأردني فلم ينص على حق الانضمام للنقابات في القانون والدستور، وهذا أمر سلبي فكفالة الحق يبدأ من الدستور فعدم النص تحرم الحق من أعلى درجات الحماية، وبالتالي يصبح من السهل على القوانين والأنظمة خرق تلك الحقوق، وهذا المبدأ يسري أيضاً على حق الانضمام للنقابات، فبغض النظر عن الواقع الأردني، هل هناك انتهاك لحق الانضمام للنقابات أم لا ؟ فإن عدم النص هو ضعف في التشريع ويضعف الحرية النقابية بشكل عام .

فالمادة (16) جاءت على النحو التالي :

1- للأردنيين حق الاجتماع ضمن حدود القانون.

2- للأردنيين حق تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور.

---

[1]- المادة (21) من الدستور المصري لسنة 1923، أنظر المادة (47) من دستور مصر لسنة 1956 وعلى نهجها الدساتير ما قبل 1971م.

[2]– المادتين (55،56) من الدستور المصري لسنة 1971 م وتعديلاته لسنة 2007 م، المادة (76) من الدستور المصري لسنة 2014 م.

3- ينظم القانون طريقة تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية ومراقبة مواردها.

وفي آخر دستور للمملكة الأردنية الهاشمية (دستور 2014) لم يتم النص علـــى حـــق الانضـــمام للنقابات كحق مكفول دستورياً وكذلك الأمر في الدساتير السابقة [1] .

ثانياً: حق الانضمام للنقابات والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل 2005م :

كما هو الحال في الدستور المصري والدستور الأردني خلا القانون الأساسي الفلسطيني المعـــدل لسنة 2005 (بمثابة الدستور) من النص الصريح على الانضمام للنقابات وهذا يضعف مـــن هـــذا الحق الا أنه كما التشريعات الأخرى، كان هناك نص في القوانين العادية على هذا الحق ولكن خلو القانون الأساسي يشكل مؤشرا سلبيا على الحرية النقابية في فلسطين [2].

الفرع الثاني: حق الانتساب للنقابات وفق القوانين العادية في فلسطين:

خلو القانون الأساسي المعدل سنة 2005 من النص صراحة على حق الفرد في الانضمام للنقابـــات لا يعني عدم تضمن التشريعات العادية هذا الحق إلا أن عدم ذكره في القانون الأساسي يضعف من آليات حماية هذا الحق. وبناءً على ذلك أورد الباحث أهم التشريعات الفلسطينية التي نصت على حق الانضمام والانتساب للنقابات والجسم النقابي، ابتداء من قانون العمل الفلســـطيني رقـــم (7) لســـنة 2000، مروراً بقانون نقابات العمال رقم (331) لسنة 1954 الساري في قطاع غزة إلى مشروع قانون التنظيم النقابي لعام 2010 [3] إضافة إلى قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 الصـــادر فـــي قطاع غزة.

أولاً: الانتساب للنقابات وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000:

حيث تنص المادة (1/57) من قانون العمل على حرية ممارسة العمل النقابي وحرية مماسرة العمل النقابي تشمل كل الحقوق النقابية ابتداء من التشكيل مروراً بالانضمام إلى حرية النشـــاط وتشـــكيل الاتحادات. فنص واضح حول كفالة الحرية النقابية بكافة أشكالها، ومن ثم الانتساب للنقابـــات . إلا

[1] – نصوص الدستور الاردني 1952 و الدستور الصادر في 2011م .

[2] – نصوص القانون الاساسي المعدل لسنة 2005 م .

[3] – مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 م بنسخته بتاريخ 2010/8/16 .

أنه كان من المفروض النص على الانتساب بصراحة كما نص نفس القانون على حرية التشكيل و تكوين النقابات في المادة (5) منه [1] .

ثانياً: قانون نقابات العمل رقم (331) لسنة 1954:

عمل القانون ساري المفعول في قطاع غزة، على تنظيم العمل النقابي بشكل عام، ومن بينها عملية الانتساب إلى النقابات. فجاء النص صريحا بحرية الانضمام للنقابات، مع وضع حظر على العمال الانضمام إلى أكثر من نقابة واحدة، وهذا القيد على حرية الانضمام للنقابات لا تجيزه المعايير الدولية للحرية النقابية. فما الحكمة من منع عامل حرفي في شركة ما من الانضمام للنقابة التي تمثل عمال تلك الشركة ؟ وأن ينضم بنفس الوقت إلى النقابة التي تمثل الحرفة التي يمارسها؟ [2].

وكان على مثل هذا القانون المعني بالنقابات ليس فقط النص على حق الانضمام للنقابات، بل عليه أيضاً وضع ضمانات للعامل لحمايته من أية أعمال تمييزية على صعيد استتخدامهم بطريقة تستهدف الانتقاص من حقهم في الانتساب للنقابات. وعلى ذلك فهذا القانون يجب أن يدخل عليه تعديلات ليتلاءم مع المواثيق الدولية والاتفاقيات المعنية بالحرية النقابية والعمل النقابي بالإضافة إلى وجوب توحيد النص المتعلق بالنقابات بين القطاع والضفة .

ثالثاً: مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010:

فقد جاء مشروع هذا القانون لتنظيم العملية النقابية في فلسطين بحيث يتوجب عليه كفالة الحقوق والحريات النقابية وتنظيمها بشكل شامل فهل نظم هذا القانون موضوع الانتساب للنقابات كما نظم حق تشكيل النقابات (كما في الطرح السابق). لقد ورد في هذا المشروع فصل تحت عنوان عضوية المنظمة النقابية [3]حيث جاء هذا الفصل منظما لثلاثة موضوعات على النحو التالي :

---

[1]– المادة (5) من قانون العمل "وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم" .

[2]– محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن سلسة مشروع تطوير القوانين، رام الله – نيسان 2004م، مرجع سابق، ص36.

[3]– مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 م، الفصل الرابع، المادة 17 الى المادة 22 .

أ) الانتساب للنقابة في المادة (17)[1] وشروطه العامة في المادة (18)[2] وبين كيفية الانتساب للنقابة من خلال تقديم طلب من قبل الراغب في الانتساب لها للهيئة الإدارية وذلك عند توافر كل من الشروط العامة المذكورة في هذا القانون والشروط الخاصة بكل نقابة على حدا وبالنسبة للشروط العامة التي وضعها هذا القانون فقد جاءت على النحو التالي :

1- أهلية الانتساب للنقابة، فقد حدد هذا القانون سن الانتساب للنقابات بسن السادسة عشر .

2- وجوب أن يكون صاحب الطلب منتمياً لعمل أو حرفة أو مهنة أو صناعة .

3- وجوب تسديد الرسوم النقابية .

4- وأخيراً الشرط الذي يبدو أنه غير منطقي: (أن لا يكون منضماً إلى نقابةعمالية أخرى) وقد تبين سابقاً أنه لا مانع من أن يكون أحد عمال منشأة منتميا للنقابة فيها، وفي نفس الوقت له الحق أن ينتمي للنقابة التي ينمتي لها بحرفته فلا تناقض بينهما) .

ب) ضمانات الحق في الانتساب للنقابات : فقد حاول هذا القانون وضع ضمان ليكفل حق الانتساب للنقابات على النحو التالي :

1- لا يجوز رفض طلب الانتساب لعضوية المنظمة النقابية أو الانسحاب منها، وتعد العضوية مقبولة بمجرد تقديم طلب الانتساب[3] إذا توافرت فيه الشروط[4]وهذا الضمان يقلل من سلطات الهيئة الإدارية في قبول الطلبات ورفضها استناداً إلى الشروط، لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو: هل وضع مثل هذا النص فعلا يوفر الضمان المطلوب منه؟ حيث أن الشروط كما مر سابقا نوعان شروط عامة وردت في المادة (16) من المشرع، وشروط خاصة بكل منظمة نقابية. فإذا توقف هذا الضمان على نوعية الشروط الخاصة بالنقابة نفسها، وبالتالي

---

[1]- تنص المادة (17) على " يتم الإنتساب إلى المنظمة النقابية بطلب من صاحب الشأن يقدم إلى الهيئة الإدارية" ..

[2]- تنص المادة (18) على "دون الإخلال بالشروط التي يتطلبها الإنضمام لكل منظمة نقابية على حدة، يشترط للانضمام إلى المنظمة النقابية ما يلي

1. أن لا يقل عمره عن ستة عشر عاماً.
2. أن يكون منتميا إلى العمل أو الحرفة أو الصناعة أو المنشأة التي تمثلها المنظمة النقابية.
3. أن يسدد الرسوم المقررة.
4. أن لا يكون منضما إلى نقابة عمالية أخرى.

[3]- تنص المادة (19) على: "لا يجوز رفض طلب الانتساب لعضوية المنظمة النقابية أو الانسحاب منها، وتعتبر العضوية مقبولة بمجرد تقديم طلب الانتساب إذا ما توافرت فيه الشروطالمنصوص عليها في المادة (16) من القانون" .

[4]- ويقصد بالشروط الشروط الخاصة التي تضعها كل نقابة على حدى والشروط العامة الواردة في المادة (16) من مشروع القانون .

خسر النص الضمان الذي يسعى لتحقيقه إلا إذا تم وضع ضوابط خاصة أو معـــايير لتلـــك الشروط التي تضعها النقابات لتقيد حق الانتساب إليها .

2- لا يجوز فصل أي عضو من المنظمة النقابية إلا بعد كفالة حقه في الدفاع عن نفسه أمـــام جهة يحددها النظام الأساسي للمنظمة النقابية[1] .

3- يجوز لمن رفض طلب انتسابه لعضوية النقابة، أو لمن فصل منها أن يعترض على ذلـــك لدى الهيئة العامة وأمام المحكمة المختصة[2].

جـــ) انتهاء عضوية النقابة: وفقاً لنص المادة (22) من مشروع قانون التنظيم النقابي والتي حددت حالات انتهاء العضوية في النقابات بالتالي[3]:

1- تقديم طلب انسحاب، فكما أن الانتساب يعد حقاً فالانسحاب كذلك، فلا يمكن إرغام أحـــد على البقاء في نقابة لا يرغب في البقاء بها.

2- الفصل من المنظمة النقابية ، وهذه الحالة تتوقف على النظام الداخلي للنقابة، والحـــالات والصلاحيات التي تسمح بفصل أحد أعضائها .

3- فقدان شرط من شروط العضوية سواء الشروط العامة المنصوص عليها في المادة (16) أم الشروط الخاصة لكل نقابة ، ففقدان أي شرط سواء كان عاما أم خاصا يؤدي إلى إلغاء العضوية.

4- تغيير المهنة أو تركها، تلك التي انتسب شخص معين للنقابة بموجبها لمدة تزيد عن عـــام لأن الهدف الرئيس من الانتساب وقبول عضويته للنقابة ما يتنفي بانتفاء المهنة التي تعمل تحت اسمها النقابة. ولكن هذه الحالة كحالة من حالات انتهاء العضوية محل انتقـــاد، لأن هذا الشرط يندرج تحت الحالة السابقة التي تتحدث عن فقدان شرط من شروط الانتســـاب للنقابة، والذي من بينها شرط المهنة فكان يجب أن يكتفي بالبند السابق.

5- وفاة أحد أعضاء نقابة ما يؤدي إلى انتهاء عضويته.

---

[1]- مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 المادة (20) .

[2]- مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 المادة (21) .

[3]- نص المادة (22) من مشروع التنظيم النقابي لسنة 2010 م

رابعاً: الانتساب للنقابات وفق قانون النقابات المهنية رقم (2) لسنة 2013 م الصادر في قطـــاع غزة:

حيث جاء هذا القانون ونظم عملية الانتساب للنقابات ووضح شروط العضوية في المادة (10) منه حيث تتضمن ستة شروط تنظيمة للانتساب للنقابات[1] :

أ_ الجنسية الفلسطنية

ب- المؤهل العملي في النقابات المهنية .

ج- فيما يتعلق بنقابات الاعمال والحرف يشترط أهلية بحيث لا يقل عمره عن 18 سنة .

د- دفع الرسوم للعضوية والانتساب .

هـ- حسن السيرة والسلوك ولا يكون محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلتين بالشرف أو الامانة ما لم يرد له اعتباره .

و- أي شروط أخرى تحددها أنظمة النقابة .

وبالنسبة للشروط آنفة الذكر فهي شروط عامة يجب أن تلتزم بها النقابات عامـــة وجـــاء البنـــد أو الشرط السادس ليفتح المجال للكل نقابة لوضع الشروط التي تتوافق مع طبيعة كل مهنة على سبيل المثال عند الانتساب لنقابة المحامين يخضع المنتسب إلى فترة تدريبية، يلتزم خلالها بالتفرغ للتدرب على مهنة المحاماة مدة سنتين والتزامه بموجب نظامها الداخلي بعدم الاشتغال بأي عمل في أثناء تلك الفترة وفي حال ثبوت هذا يتم شطبه من سجل النقابة، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا فـــي دعوى رقم 2007/102 حيث قامت برد الدعوى موضوعاً، تلك التي تم رفعهـــا مـــن قبـــل أحـــد المتدربين بخصوص قرار شطبه من سجل النقابة وذلك لاشتغاله في وظيفة في أثناء تدريبه ، وحين نظر في الاستدعاء المقدم للمحكمة ضد القرار الصادر من نقابة المحامين بشطب العضوية وحيـــث تأكدت المحكمة من عمل المستدعي في وظيفة أخرى قررت رد دعواه وتأكيد القـــرار القاضـــي بالشطب [2].

---

[1] – المادة (10) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .

[2] – الحكم الصادر عن محكمة العدل العليا بالاستدعاء رقم 102|2007 بتاريخ 17|5|2010م .

ومنها تركت المادة (10) من قانون النقابات الباب مفتوحاً لوضع شروط العضوية والاستمرار بها من قبل كل نقابة على حدا وفقاً لطبيعتها، ومن ثم جاء في المادة (11) الفقرة الثانية: مـــا يجعـــل سكوت النقابة عن البت في طلب العضوية ومرور شهرين على تقديمه قبولاً، وعلى ذلك تكون قـــد أكدت أن الأصل هو قبول العضوية وليس الرفض، وبالتالي عدم الرد على طلب الانتساب خـــلال الفترة الممنوحة للنقابة للرد قبول ويعتبر مقدم الطلب من تاريخ مرور الشهرين عضواً فـــي تلـــك النقابة[1] .

وفي المادة (13) من قانون النقابات: أكدت أنه في حال زوال ســـبب شـــطب العضـــو أو إنهـــاء عضويته، وزال ذلك السبب يعاد قيده في النقابة "وللمجلس أن يعيد تسجيل اسم العضو فـــي ســـجل العضوية إذا زال سبب حذف اسمه" ومضمون هذه المادة تأكيد على حق الانضمام للنقابات، حتـــى الشطب أو الحذف لا يكون دائماً، فإذا زال سبب المنع من الانتساب للنقابة جاز إعـــادة قيـــده فـــي النقابة .

---

[1]- نص المادة (11) الفقرة (2) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعمل النقابي:

أبرز آليات ومظاهر الحماية القانونية للعمل النقابي تتمحور في بندين، يندرج تحتهما العديـــد مـــن المقومات التي تسعى إلى تقوية العمل النقابي والحرية النقابية، وهما: الاستقلال الإداري للنقابـــات، والاستقلال المالي لها فهذان البندان مضمونان بالقانون حيث أن معظم التشريعات نصت علـــى أن تكون الأجسام النقابية مستقلة إدارياً ومالياً حتى تستطيع القيام بنشاطها و تحقيق أهدافها .

فالنقابة التي لا تتمتع بالاستقلال هي نقابة مفرغة من أدنى مفهوم للعمل النقابي، وهي نقابة صورية تخدم أجندات خارج الجسم النقابي وتبتعد كل البعد عن الهدف الحقيقي لإنشائها ولا تسطتيع تحقيق أي هدف من أهدافها، وذلك لأن النقابة بمجرد تبعيتها إدارياً أو مالياً لجهة ما ستبقى مقيـــدة بتلـــك الجهة ولن تستطيع فك ذاك القيد، إلا بالانسلاخ عن الجهة التابعة لها سواء كانت هذه التبعية جزئية أو كلية وسواء كانت بنص القانون أو بالواقع المفروض .

وتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول: يتناول الاستقلال الإداري للنقابات، والثـــاني: يتنـــاول الاستقلال المالي للنقابات على النحو التالي:

المطلب الأول: الاستقلال الإداري للنقابة:

يجب أن تتمتع النقابات باستقلال إداري يتيح لها تحقيق أهدافها، والقيام بنشاطها دون ضـــغوط، أو إرغامهاعلى الخضوع لجهات معينة ، لتبتعد عن روح العمل النقابي وما أُنشئت من أجله، وتتبـــع جهات معينة تقوم بتسيسها وجعلها أداة يمكن التحكم بها بسهولة، لذلك هناك عدة مقومات من خلالها تتمتع النقابة باستقلال إداري، أبرزها في الجزئية الأولى من هذا المطلب، وفي الشق الآخر واقـــع الاستقلال الإداري للنقابات في فلسطين :

الفرع الأول: أبرز مقومات الاستقلال الإداري للنقابات:

لايكفي أن يكون للعمال الحق في تكوين النقابات دون تمييـــز والانضـــمام إلـــى النقابـــات التـــي يختارونها، بل لابد لاستكمال قوة الجسم النقابي أن يكون هذا الجسم مستقلاً بالقدر الكـــافي الـــذي يحفظ له أهدافه، وعدم تبعيته خلف جهات معينة، سواء كانت ســـلطوية أم غيرهـــا، ومـــن أبـــرز

المقومات التي يمكن أن تدعم استقلال النقابات هي حق النقابات في ممارسة نشاطها دون إذن مسبق، ومن ثم الحق في وضع النظم الأساسية واللوائح الداخلية للنقابات من قبل مؤسسيها في فقرة ثانية، وأيضاً حق النقابة في اختيار قياداتها على النحو التالي :

أولاً: حق النقابة في ممارسة نشاطها دون إذن مسبق:

قد يكفل القانون للعمال حرية الاختيار والانضمام للنقابات دون عائق، لكن الإدارة قد يكون بمقدورها عمل واحد هو أن تمنع العمال من ممارسة حرياتهم النقابية عن طريق تعقيد الإجراءات الخاصة بتكوين النقابات أوتعليق تمتعها بالشخصية المعنوية غلى الحصول على إذن من الجهة الإدارية [1].

نصت المواثيق الدولية والاتفاقيات المعنية بالحرية النقابية على كفالة حق التكوين بشكل جيد، حيث أنها نصت وبصراحة على أن الراغبين في تكوين نقابة ليسوا بحاجة إلى إذن مسبق من جهات إدارية للقيام بذلك وقد ورد هذا المضمون بالنص الصريح في اتفاقية (87) [2] وأيضاً ما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، من مدلول النص الذي منع أي شرط تعسفي أو قيد لا يهدف إلى التنظيم أنما يهدف للحد من الحرية النقابية، فتلك الشروط مرفوضة وباطلة استناداً للقواعد الدولية[3].

أكد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1948 وأيدته لجنتا العلاقات المهنية والحريات النقابية بأن تنظيم إجراءات تكوين النقابات هي من الأمور الداخلية التي تختص بها التشريعات الوطنية،

---

[1]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث ،الكتاب الاول : النقابات العمالية ، القاهرة ، دار النهضة العربية – 2006 م مرجع سابق، ص158 .

[2] – تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي على : للعمال وأصحاب العمل ، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ، ولهم كذلك ، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق ".

[3] – حيث نصت المادة الثامنة من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن من حق كل شخص تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين وفي الانضمام للنقابة التي يختاورنها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية ... ولا يجوز اخضاع هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية .

من أجل ضمان قيام النقابات بنشاطاتها في ظروف طبيعية، غير أن تلك الأحكام التشريعية لا يجوز أن تناقض أو تحد من الضمانات المقررة لممارسة الحرية النقابية وفقاً لاحكام اتفاقية (87) [1].

وقررت لجنة الحريات النقابية أن "مبدأ الحرية النقابية" قد يتحول إلى كلمـــات جوفاء إذا كـــان هناك إلزام على عاتق مؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق من أجل تكوينها سواء كان هـــذا الأمر قبل إنشاء النقابة وفي المراحل الأولى للإعداد لتكوينها، أو من أجل قيـــام النقابـــة وتمتعهـــا بالشخصية المعنوية أو من أجل إصدار نظامها الداخلي ولوائحها .

ثانياً: حق المؤسسين في وضع النظم الأساسية واللوائح الداخلية:

عنيت أيضاً الاتفاقيات الدولية بالنص على حق النقابات في وضع نظامها الداخلي دون تدخل مـــن جهات أخرى خارج النقابة ودون العودة لها ومن أبرز النصوص التي نصت بصراحة على ذلـــك نص المادتين (2 . 3) من الاتفاقية رقم (87) والتي أكدت على حق النقابات في وضع دســـاتيرها وأنظمتها الداخلية واللوائح المنظمة لعملها حيث جاء نص المادتين على النحو التالي:

المادة (2): للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء مـــا يختارونـــه هـــم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك– دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنيـــة– الحـــق فـــي الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة (3)

1) لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليهـــا فـــي حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها .
2) تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد مـــن هـــذه الحقـــوق أو يحـــول دون ممارستها المشروعة

أشارت المادة الثالثة الى أن اللجنة التأسيسية للنقابة هم من يستطيعون وضع دستورها ونظامها وأي مساس بهذا الحق من قبل السلطات العامة بتدخلها للحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارســـتها يعد باطلاً وممنوعاً على السلطات العامة فعل ذلك.

[1]– أحمد حسن البرعي– الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث ،الكتاب الاول : النقابـــات العماليـــة ، القاهرة، دار النهضة العربية – 2006 م مرجع سابق، ص 158 .

وهذا لا يمنع من التدخل التنظيمي من قبل القانون بوضع شروط معينة ومعايير للأنظمة الداخلية للنقابات دون أن تكون تلك الشروط والمعايير هدفها المساس بالحرية النقابية، والحد من نشاط النقابات[1] . وجعل النقابات خاضعة للسلطات العامة أو تقييدها بها حتى تبقى تحت سيطرتها بطريقة غير مباشرة .

ثالثاً: حق النقابة في اختيار قياداتها دون تدخل خارجي:

تؤكد المادة الثالثة من الاتفاقية (87) على حق منظمات العمال في انتخاب ممثليهم بحرية كاملة، وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له .

وتبرز المجالات التي يمكن أن تستغلها السلطات العامة في التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات وبالذات في موضوع اختيار ممثلي النقابة في مرحلة الإعداد للانتخابات وخلالها، وأيضاً من خلال وضع شروط معينة للمرشحين وهذا ما يتعارض مع الحرية النقابية .

فإن مرحلة الإعداد للانتخابات وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج وتشكيل اللجان المشرفة يجب أن تكون بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية بأي صورة من الصور، مثل ما تقرره بعض التشريعات من ضرورة إخطار الجهة الإدارية بأسماء المرشحين قبل الموعد المحدد لإجراء الانتخابات بفترة كافية، وحيث يكون للإدارة حق الاعتراض على المرشحين بقبول من تريد واستبعاد من تريد، وتشترط بعض التشريعات حضور ممثلي السلطة العامة لعملية الانتخابات والإشراف عليها، وتنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع، بل وأبعد من ذلك اعتماد السلطات العامة لنتائج الانتخابات [2] .

[1] – نص المادة الثامنة الفقرة (1) من الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بتنظيم النقابي وحرية العمل النقابي. وانظر ايضاً المادة (8/أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافة.

[2] – أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006 م، مرجع سابق، ص164.

وأقرت لجنة الحريات النقابية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية : أن مثل هذه الأعمال، وتدخل السلطة العامة المحدود يؤثر على الحرية النقابية [1] ويشكل مساسا بالعمل النقابي، والاستقلال الـذي يجب أن تتمتع به تلك الأجسام التي تهدف لحماية أعضائها، وليس لمحاباة السلطـة العامـة والخـوف من تأثير تـلك السلطة عليها .

وكذلك الأمر في تدخل السلطة العامة في الشروط الواجب توفرها في مرشحي النقابات، حيـث أن بعض التشريعات تشترط إخطار الجهة الإدارية بأسماء المرشحين لقبولهـا أو رفضـها، ووضـع شروط للقبول والرفض مثل:

أ) شرط الانتماء للمهنة وفي الحقيقة أن هذا الشرط يبدو طبيعياً ولا مساس به في الحقوق والحريات النقابية، لأن من ينتمون للمهنة هم القادرون على الدفاع عن مهنتهم، ومن ينتمي إليها، لذلك كثير ما تتضمن اللوائح الداخلية مثل هذا الشرط، ولكن الشرط لا يقف عنـد هـذا الحـد المعقـول والمنطقي إنما يشترط مرور فترة من الزمن على المرشح في تلك المهنة وغيرها من الشـروط التي تمس بشخص المرشح وبالتالي تتحكم بنوعية وعمر المتقدمين للترشيح.

ب) استبعاد المرشح بسبب الرأي أو التوجه السياسي وهذا ما نراه كثيراً في الدول التي تبتعد عـن الديمقراطية رغم ورود ذلك في دستورها وقوانينها، فتسعى مثل تلك الحكومات إلـى السـيطرة على جميع مجالات القيادة في الدولة، سواء كانت مؤسسات حكومية أو أهلية، أو نقابات، فتسعى تلك الأنظمة المستبدة إلى السيطرة على جميع الجبهات لتبقى صاحبة الكلمة الأولى وهذا النمودج أكثر ما نراه في الدول العربية.

إضافة إلى أن هناك العديد من الشروط التي قد تضعها الدولة أو السلطة العامة لمرشحي النقابـات للسيطرة والتدخل في شؤونها الداخلية، مثل شرط الجنسية أو العقوبة الجنائية والعديد من الشـروط المنطقية أحياناً، ولكن بسبب صدورها من جهة سلطوية تعد بحد ذاتها انتهاكا للحرية النقابية حتـى لو كان الشرط منطقيا وهناك شروط تعسفية في مضمونها ومرفوضة، لأنها تسعى للتدخل ولـيس للتنظيم، لأن الذي يمنح السلطة التدخل وتنظيم العملية الانتخابية هو القانون، وليس السلطة العامة، وهذا ما أكدته المواثيق الدولية والاتفاقيات .

[1]– التقرير رقم (22) الصادر عن لجنة الحريات النقابية الحالة 111 البند 160. التقرير 144 الحالة 723 البند 74 .

الفرع الثاني: واقع الاستقلال الإداري للنقابات في فلسطين:

على النقابات أن تتمتع بقدر من الاستقلال الإداري الذي يحجبها عن التدخل بها، وبشؤونها من قبل جهات خارجية، وخاصة الجهات الحكومية، فما واقع الاستقلال الإداري للنقابات في فلسطين؟ وهل تتمتع النقابات بالقدر الكافي من الاستقلال لتحقيق أهدافها؟ والوضع الفلسطيني في الوقت الحالي معقد من ناحيتين، الأولى: الاحتلال الإسرائيلي الذي دام طويلاً. والناحية الأخرى: الانقسام بين شطري الوطن. فهل نحن أمام استقلال حقيقي للنقابات أم استقلال صوري يتماشى مع الوضع الراهن؟ وبالرجوع إلى مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 يلاحظ أنه لم ينسجم مع عدد من المقومات التي يقوم عليها الاستقلال الإداري للنقابات وخاصة بعض المواد التي تتيح سلطات واسعة لتدخل الحكومة في هذه الأجسام التي يفترض أن تكون مستقلة وبعيدة عن التحيز لجهات ما، حتى تتمكن من القيام بأعمالها، وما أنشئت من أجله.

وأبرز ما جاء في هذا المشرع الذي يتيح تدخل الحكومة في النقابات، المواد (18 . 29 . 30 . 37) [1] وهذا التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات لا يتوقف فقط عند اللوائح والأنظمة والسياسات الداخلية للنقابة، وإنما يتدخل أيضاً في الانتخابات النقابية، حيث أن هناك هيئات حكومية تشرف

---

[1]- مادة (28)- لكل منظمة نقابية هيئة إدارية تتكون من (5-25) عضو، تنتخبهم الهيئة العامة من بين أعضائها بالاقتراع السري ووفقا لنظامها ولوائحها

- مادة (29) تمارس الهيئة الإدارية الإختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون، والنظام الأساسي واللوائح الداخلية للمنظمة النقابية، وتشمل ما يلي:

1. إدارة شؤون المنظمة النقابية الإدارية والمالية.
2. تمثيل المنظمة النقابية في علاقاتها الداخلية والخارجية وفقاً لأحكام هذا القانون.
3. توزيع الإختصاصات فيما بين أعضائها، في ضوء الأنظمة واللوائح المرعية.
4. تفويض من تراه مناسبا لمباشرة بعض الإختصاصات أوالأنشطة النقابية.
5. البت في النزاعات ما بين أعضاء المنظمة النقابية.

- مادة (30)

1. يجب إبلاغ الوزارة عن كل اجتماع للهيئة العامة وبجدول أعمالها بالإضافة إلى كافة الوثائق الخاصة بالإجتماع قبل انعقاد الاجتماع بأسبوعين على الأقل، لحضور الاجتماع والإشراف عليه والتأكد من قانونيته.
2. تزويد الوزارة بصورة عن محضر اجتماع الهيئة العامة وكذلك أي تغيير يطرأ على الهيئة الإدارية خلال أسبوعين من تاريخ حدوثهما

- مادة (37)

أ- يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء الهيئة الإدارية للمنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي بقرار يصدر عن الإتحاد، وفقا للشروط التي يحددها نظام خاص بالتفرغ النقابي يصدر عن الوزير بالتنسيق مع الإتحادات.

ب- يحدد النظام الجهة التي تتحمل أجر العامل عن فترة تفرغه.

ج- يستحق عضو الهيئة الإدارية المتفرغ خلال فترة تفرغه أجره كاملا وجميع المخصصات التي كان يتقاضاها قبل تفرغه، على أن تتحمل المنظمة النقابية ذلك.

على الانتخابات وتقر بنتائجها، غير أن الواقع السياسي يفرض تدخلا أكبر في ظل الانقسام والحزبية المطلقة فجعل من هذا التدخل يفوق حد الإشراف والمتابعة والإقرار.

نظم قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 الصادر في قطاع غزة العمل النقابي ونص في المادة (18) على أن كل نقابة يكون لها مجلس يتكون من سبع أعضاء على الأقل، ولا يزيد على خمسة عشر عضواً، وقد حدد هذا القانون اختصاص المجلس وصلاحيات النقيب، مما يؤكد أن من يمثل النقابة ويدير أعمالها هو مجلس منتخب من قبل الهيئة العامة فيها [1].

إضافة إلى المادة أن (36) من ذات القانون في الفقرة (1) منها تؤكد على الاستقلال الإداري للنقابة حيث تضمنت تلك المادة طرق حل النقابة ، الأولى: وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، والثانية: بناءً على حكم قضائي نهائي [2] المادة لا تتيح لأية جهة خارجية كانت حل النقابة أو إنهاء وجودها إلا باللجوء للقضاء، الذي بدوره إذا رأى مسوغا قانونيا لحل النقابة لا تحل إلا بموجبه إصدر حكما نهائيا بحلها. ولم يتوقف الأمر فقط عند حل النقابة فقد نصت المادة (39) في الفقرة (1) من ذات القانون على أنه: "لا يجوز تفتيش مقر النقابة أو فروعها أو إغلاقها إلا بعد صدور قرار من جهة قضائية مختصة" والمادة المذكورة أعلاه أحالت الاختصاص في إصدار قرار التفتيش أو إغلاق أية نقابة للمحكمة، وبالتالي خلقت تلك المادة أيضاً أمانا إداريا للجسم النقابي فبتكامل هاتين المادتين (36) في فقرتها (1) و (39) في فقرتها (1) لا يمكن حل أو تفتيش أو إغلاق أية نقابة إلا بالرجوع إلى القضاء .

ورغم ذلك كله إلا أنه **ومن وجهة نظر الباحث** لم تنأ النقابات بنفسها عن الطابع السياسي، فأصبحت النقابات في فلسطين تعاني من واقع مرير، ورغم وجود تشريع منظم للعمل النقابي فيها إلا أن التغليب السياسي سواء بإرادة القائمين على النقابات، أو بحكم هيمنة الواقع فإن النقابات تنجر إلى الطابع السياسي ويغلب عليها خصوصية البيئة الفلسطينية مما لا يعطيها من الناحية الواقعية الاستقلال الإداري الكافي لجعلها نقابة مستقلة سياسياً .

---

[1]- نصوص المواد (18 . 19 . 20) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .

[2]– تنص المادة (36) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م في الفقرة (1) على أنه: "تحل النقابة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الاساسي أو وفقاً لحكم قضائي نهائي" .

المطلب الثاني: الاستقلال المالي للنقابات:

يعد الاستقلال المالي للنقابات من أهم ركائز العمل النقابي الحر والمستقل، فلا يتصـــور أن تتبـــع النقابة مالياً لجهة خارجية، وأن تبقى مستقلة ومحايدة لأن عنصر المال هو المحرك الـــرئيس لأي عمل، فالعمل النقابي يحتاج إلى تمويل ذاتي يحد من تبعيته مالياُ لأية جهة كانت لأن التبعية المالية سواء بالمصادر أو بآليات التدخل والرقابة المفرطة، تؤدي حتماً إلى المساس باســـتقلالية الجســـم النقابي وتقيد من حرية القائمين عليه خوفاً من قطع مصدر رزقهم أو إغلاق المنبع المـــالي الـــذي يمول عملهم لذلك يجب أن تتمتع النقابة باستقلال مالي يتيح لها القيام بنشاطها دون تدخل خارجي يحول دون تحقيق أهدافها.

وتناول الباحث في هذا المطلب ثلاث فروع يتناول في الأول: أهمية الاستقلال المالي للنقابات. ومن ثم المقومات التي تدعم الاستقلال المالي لها. واخيراً إدارة أموال النقابة والرقابة عليها كما يلي:

الفرع الأول: أهمية الاستقلال المالي للنقابات:

الاستقلال المالي هو حماية لحق النقابات في ممارسة أنشطتها بكل حرية دون تدخل مـــن جانـــب الدولة حيث لا يكفي امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل الأمر يستلزم الحد من ذلك بأن تتمتع النقابة باستقلال مالي، يكفل لها حرية الحركة، فمن جهة يستتبع حق النقابات وضع لوائح على استقلال النقابات، وأن توضع لوائحها المالية، ومن جهة أخرى فإن اعتماد النقابات على معونات الدولة، أو أية جهات سياسية أخرى **(كالأحزاب مثلا)** قد يعصف بحرية النقابات بتوجيـــه أنشطتها [1].

لذلك فإن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب أن لا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديريـــة في عمليات تمويل النقابات، ومن قبيل ذلك إلزام المنتسبين للنقابات بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة عامة

[1]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006م، مرجع سابق، ص182 .

على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات، ومثل هذه الطريقة "تشكل تهديدا على استقلال النقابات[1]".

الفرع الثاني: مقومات الاستقلال المالي للنقابات:

حتى تستطيع النقابات أن تتمتع باستقلال مالي يتوجب وجود دعائم لتجعل من هذا الاستقلال ممكناً، وفي الحقيقة إن الاستقلال المالي للنقابات يقوم على العديد من الركائز أهمها: الشخصية الاعتبارية للنقابات والأهلية القانونية التي تتيح لها حق التعاقد والتقاضي، والموارد المالية المرتكزة على الاشتراكات التي يدفعها أعضاء النقابة بشكل دوري .

أولاً: الشخصية الاعتبارية للنقابات :

لكي يستطيع أي شخص أوتجمع أن يتمتع بحقوقه وأداء واجباته، يجب أن يكون له شخصية معتبرة قانونياً يعبر من خلالها عن نفسه وأهدافه، والشخص الطبيعي تثبت شخصيته منذ ولادته حياً، أما الشخص المعنوي كالشركات والمؤسسات والنقابات والاتحادات فلها شخصية اعتبارية تتكون حسب القانون ووفق الشروط ولكن قبل الخوض في الشخصية المعنوية للنقابات يتوجب علينا التطرق لتغريف النقابة كجسم قانوني حيث عرفها قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 بانها : تجمع قانوني يؤسس بموجب اتفاق بين اشخاص طبيعيين يمارسون اعمال وحرف ومهن واحدة أو متقاربة[2].

فالنقابة وفقاً لهذا التعريف هي تجمع قانوني يؤسس بالاتفاق، وهذا الاتفاق يقتصر على الأشخاص الطبيعيين دون الأشخاص المعنويين، فلا يمكن أن يشكل أو ينتسب للنقابة شخص معنوي كشركات أو مؤسسات، ويتوجب أن يكون بين هؤلاء الأشخاص الطبيعيون رابط مشترك يتمثل بالعمل المشترك أو المتقارب في مهنة أو حرفة، وتستطيع النقابة بصفتها شخص معنوي الانضمام أو تشكيل اتحاد مع غيرها من النقابات، وهذا لا يتناقض مع كون أعضاء النقابة شخصاً طبيعياً،

---

[1]- تقرير صادر عن اللجنة التابعة لمنظمة العمل الدولية المعنية بالحريات النقابية رقم (25) الحالة (242) التقرير رقم (75) الحالة 341 البند 106.

[2]- مادة (1) من قانون النقابات الفلسطيني رقم (2) لسنة 2013 .

فالنقابة يشترط في عضويتها كون الشخص شخص طبيعي، والاتحاد هو تكتل لنقابات توحد صفها ليكون لها تأثير أكبر.

ويقسم هذا الطرح إلى فقرتين: الفقرة الأولى تضمن الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات وطبيعتها الخاصة وبعد ذلك وفي الفقرة الثانية تحدث الباحث عن الحقوق المترتبة على الشخصية الاعتبارية وأهلية النقابات على النحو التالي:

الفقرة الأولى: الاعتراف بالشخصية القانونية للنقابات و طبيعتها الخاصة :

لم يكن من السهل على النقابات سحب الاعتراف بشخصيتها القانونية، كما مر سابقاً وعانت النقابات وواجهت الكثير من المعيقات حتى استطاعت سحب الاعتراف بها والسماح لها بالعمل وأداء نشاطها لخدمة الفئات المنظمة لها. ومن ضمن الاعتراف بحق الفرد في تكوين نقابات تمثله والانضمام إليها كان لابد من الاعتراف لهذا الجسم بالشخصية القانونية ليستطيع ممارسة نشاطه وتثبيت حقوقه وأداء التزاماته وبناءً على ما تقدم تناول الباحث، اولاً: الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات، وثانياً: الطبيعة الخاصة للشخصية الاعتبارية للنقابات، على النحو الآتي:

الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات :

إن الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات يعد امتداداً لمبدأ الحرية النقابية واستقلالها عن الدولة، **بعيدا عن** مبدأ الحرية النقابية واستقلالها لمطالب أخرى كالاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات.

فمن أهم المحطات التي اعترفت بالشخصية الاعتبارية للنقابات هي الاتفاقية الدولية رقم 87[1]، فقد اعتبرت الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات من المسلمات، فلم تتطرق له ولم تطلب من أعضائها الاعتراف بتلك الشخصية ولكن مضمون المادة (9) من الاتفاقية يفيد بوجوب الاعتراف

[1]– اتفاقية (87) هي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي حيث عنيت هذه الاتفاقية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز ايوليه 1948 م في دورته الحاديية والثلاثين ونفذ في تموز يوليه 1950 م.

للنقابات بشخصيتها الاعتبارية بطريقة غير مباشرة[1] حيث أن مضمون المادة يمنع الدول الأعضاء أن يضعوا شروطاً تقيد اكتساب الشخصية القانونية للنقابة المادة (2.3.4) [2].

فلم تنحصر الإشكالية بالاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات، وإنما كانت في الاعتراف بالحرية النقابية فطالما أن النقابات تتمتع بالحرية النقابية فالشخصية الاعتبارية تلحق هذا الجسم المعترف به ليقوم بإتمام نشاطاته وأهدافه، من خلال شخصية قانونية تسمح له بكسب الحقوق وتحمل الالتزامات. وقد ذُكر سابقاً كيف أن النقابات قامت بانتزاع الاعتراف بها، وحرية تكوينها في أكثر من دولة، فالاعتراف بالنقابات وحق التشكيل النقابي في المواثيق الدولية والدساتير والقوانين الداخلية يؤدي إلى الاعتراف بشخصة قانونية لتستطيع تلك الاجسام القيام بمهامها .

اعترف المشرع الفلسطيني بالشخصية الاعتبارية للنقابات على ضوء الاعتراف بتلك الاجسام القانونية، فترجم تلك الاعترافات في العديد من القوانين ابتداء من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 حيث نصت المادة (7) الفقرة 1 على ما يلي: "تتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية وبذمة مالية مستقلة" فالقانون الذي يعتبر المنظم للنقابات في فلسطين قد أورد نصاً واضحاً وصريحاً يتضمن تمتع النقابات بالشخصية الاعتبارية.

عنيت العديد من القوانين بتنظيم المهن والحرف والأعمال في فلسطين فلا يكاد يخلو قانون منها، من النص على تمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية مثل قانون تنظيم مهنة المحاماة رقم (3) لسنة 1999 حيث أنه في المادة (11) نص على: "تتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي ويتولى شؤونها مجلس تنتخبه الهيئة العامة وفقاً لأحكام هذا القانون".

[1]– المادة (7) لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.

[2]– المادة 2 – للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة **3**

1. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.
2. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة 4

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

وأيضاً قانون نقابة الصحفيين رقم (17) لسنة 1952 لم يخل من النص على تمتـع تلـك النقابـة بالشخصية الاعتبارية وذلك في المادة (5) [1] اعترفت العديد من القوانين بالشخصـية الاعتباريـة للنقابة لأن النقابة جسم قانوني لا يستطيع تحقيق أهدافه دون التمتع بشخصية قانونيـة ومعنويـة مستقلة ماليا وإداريا تتيح له العمل بحرية ضمن أهدافه وتطلعات أعضائه .

الطبيعة الخاصة للشخصية الاعتبارية للنقابات:

تختلف التشريعات في نظرتها إلى الشخصية المعنوية للنقابات: فبينمـا تتجـه تشـريعات الـدول الديمقراطية الغربية إلى اعتبار النقابة شخصية معنوية، من أشخاص القانون الخاص في حين نجد أن مشرعي الدول الاشتراكية تعتبر النقابات شخصاً معنوياً من أشخاص القانون العام [2] .

أما بالنسبة للتشريع الفلسطيني فلم يكن واضحاً ، فهل تُعد النقابات من أشخاص القـانون العـام أم القانون الخاص ؟

استند الباحث إلى قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم (5) لسنة 2001 والذي يحدد في مادته (33) صلاحية محكمة العدل العليا ومن بينها اختصاص المحكمة بالنظر في الدعاوي المتعلقة بالنقابـات في فقرتها الثانية يمكن تصنيف النقابات كشخص معنوي من أشخاص القانون العام تختص محكمة العدل العليا بالنظر فيما يلي:

1. الطعون الخاصة بالانتخابات
2. الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء اللوائح أو الأنظمة أو القرارات الإدارية النهائية الماسة بالأشخاص أو الأموال الصادرة عن أشخاص القانون العام بما في ذلك النقابات المهنية.
3. الطلبات التي هي من نوع المعارضة في الحبس التي يطلب فيها إصدار أوامر الإفراج عن الأشخاص الموقوفين بوجه غير مشروع.

[1]– تنص المادة (5) من قانون نقابة الصحفيين رقم (17) لسنة 1952م على أن: " تعتبر النقابة شخصاً معنوياً أردنياً وتكون هيئتـاه اللتـان تباشران عمله هما الجمعية العمومية ومجلس النقابة".

[2]– أ . د أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابـات العماليـة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م، ص414.

4. المنازعات المتعلقة بالوظائف العمومية من حيث التعيين أو الترقية أو العلاوات أو المرتبات أو النقل أو الإحالة إلى المعاش أو التأديب أو الاستيداع أو الفصل، وسائر ما يتعلق بالأعمال الوظيفية.
5. رفض الجهة الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ أي قرار كان يجب اتخاذه وفقاً لأحكام القوانين أو الأنظمة المعمول بها .
6. سائر المنازعات الإدارية.
7. المسائل التي ليست قضايا أو محاكمات بل مجرد عرائض أو استدعاءات خارجة عن صلاحية أي محكمة تستوجب الضرورة الفصل فيها تحقيقاً للعدالة.
8. أية أمور أخرى ترفع إليها بموجب أحكام القانون.

فمحكمة العدل العليا اختصاصها ينصب في أشخاص القانون العام والسلطة العامة ودخول النقابات من ضمن اختصاصها هذا يعني اتجاه المشرع الفلسطيني لجعلها من أشخاص القانون العام .

الفقرة الثانية: الحقوق المترتبة على الشخصية الاعتبارية

ولا يمكن الوقوف فقط عند الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابات كاعتراف مجرد، وإنما يترتب على هذا الاعتراف العديد من الآثار ومن بينها ترتيب حقوق للنقابة بصفتها شخصية اعتبارية إضافة إلى تكوين أهلية قانونية يترتب عليها أثر، فالاعتراف بأن النقابات هي جسم قانوني يتمتع بالشخصية الاعتبارية يولد الكثير من الحقوق ويوجب الالتزامات على هذا الجسم .

تناولت الدراسة حقوق النقابات التي تترتب على كونها تتمتع بالشخصية الاعتبارية، حيث أن الشخص الاعتباري له حقوق تثبت بثبوت تلك الشخصية، فالجسم النقابي بدون حقوق يعتبر جسماً مفرغاً ومرآة لمن يمثلهم من أشخاص طبيعيين دون وجود استقلال حقيقي للجسم النقابي كشخص اعتباري والقائمين عليه وأعضاء هذا الجسم كأشخاص طبيعيين ينتمون للجسم النقابي ومن أهم تلك الحقوق : اسم النقابة، وموطنها، وجنسيتها. التي ترد على النحو التالي :

اسم النقابة :

فمن حق كل نقابة أن تحمل اسماً خاصاً بها حيث يتم اختياره من قبل أعضائها المؤسسين، عند تكوينها ويشترط لاعتماد الاسم أن يوافق على التسمية أعضاء الهيئة التأسيسية، وأن تتضمنه لائحة النظام الأساسي للنقابة، ويمكن بالطبع تغيير هذا الاسم بموافقة الهيئة العمومية للنقابة وفقاً لما تحدده لائحة النظام الأساسي وذلك ليتواءم الاسم الجديد مع التغيرات الطارئة على النطاق الجغرافي، أو المهني الذي تباشر فيه النقابة نشاطها أو يتمشى مع انضمام النقابة لأحد الاتحادات [1] .

وعادةً ما تستمد النقابة اسمها من الحرفة أو المهنة التي تمثل أفرادها، فالنقابة التي تضم المحاميين تسمى نقابة المحاميين وكذلك نقابة الصحفيين، وقد يلحق اسم الدولة باسم النقابة كنقابة المحاميين الفلسطنيين، نقابة المهندسيين الاردنيين.

موطن النقابة :

يتحدد موطن النقابة بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارة النقابة، والذي تبينه لائحة النظام الأساسي، ويعد هذا الموطن بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف نشاطاتها الاجتماعية وأعمالها القانونية وفيه يتم انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية واجتماعات اللجان المنبثقة عنها. ولا يترتب على الانتقال المؤقت للجمعية العمومية أو مجلس الإدارة إلى مكان آخر لأسباب عملية (كضيق المكان أو إعداده وتهيئته) تغيير مكان موطن النقابة، فتغير الموطن لا يتم إلَا بنقل مركز الإدارة أو نشاطها الاجتماعي أو أعمالها القانونية إلى مقر آخر، ويضمن هذا التعديل في لائحة النظام الأساسي، ويتحتم في هذه الحالة قيام من تختاره هيئة المكتب بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة واتحاد العمال بالتغيير الجديد باعتباره من التعديلات الطارئة على النظام الاساسي[2].

ونص المادة (8) الفقرة (1) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 الذي تضمن النص على المركز الرئيس للنقابات التي تتشكل في فلسطين حيث نصت على ما يلي: "يكون المقر الرئيس للنقابة في العاصمة القدس ويجوز لها إنشاء مقرين مؤقتين في مدينتي غزة ورام الله".

[1]– أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية– دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 م، مرجع سابق، ص 417.

[2]– أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث الكتاب الاول ، النقابات العمالية – دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 م ، مرجع السابق، ص418.

جنسية النقابة:

الجنسية لا تقتصر فقط على الشخص الطبيعي، وإنما تلحق الشخص المعنوي أيضاً، فطالما أصبح للشخص المعنوي شخصية معتبرة قانوناً ويلحق بها اسم وموطن، كما هو أعلاه، يترتب أيضا أن تلحق بها جنسية ينتمي بها لدولة معينة. وتستند الدول عادة في فرض جنسيتها على الشخص المعنوي إلى مكان التأسيس فتثبت للشخص المعنوي جنسية البلد الذي تأسس فيه . فبالتالي فنقابات تحمل جنسية الدولة التي تأسست بها وتعمل فيها.

ثانياً: أهلية النقابات:

تتمتع النقابات مثلها مثل باقي الشخصيات المعنوية بأهلية قانونية إضافة إلى ذِمة مالية مستقلة تُمكنها من القيام بالتصرفات الَلازمة لمباشرة أوجه نشاطاتها المختلفة، وهي بمقتضى هذه الذمة يمكنها أن تتعاقد باسمها مباشرة، وأن تتملك الأموال العقارية والمنقولة، وأن تلجأ للقضاء.

حيث تتمتع النقابات بأهلية قانونية تتيح لها العديد من الميزات كأي شخص معنوي وهذه الأهلية تتيح لها التعاقد والتملك والتقاضي على النحو التالي:

أ) **أهلية التعاقد:** للنقابة الحق باعتبارها تتمتع بالشخصية الاعتبارية في أن تبرم جميع العقود اللازمة لإدارتها وتحقيق أغراضها [1] وبناء على ذلك تفتح النقابة مورداً مالياً من خلال تعاقداتها التي يسمح لها القانون بالقيام بها وبالتالي تفتح المجال لتتمتع النقابة باستقلال مالي، من خلال فتح مشاريع تخدم أغراضها وتعاملاتها المالية إلا أن بعض التشريعات حدَت أكثر من أهلية التعاقد لتقتصر على أمور بسيطة مثل التشريع الكويتي الذي يسمح فقط بأهلية التعاقد في استئجار مكتب أو التعاقد مع موظف ليخدم النقابة [2] .

[1]– أ. أحمد حسم البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2006 م، مرجع سابق، ص 192.

[2] – محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، الكويت، دار الشماسة، 1971م، مرجع سابق، ص356 .

ب) **أهلية التملك:** يمنح للنقابات أهلية التملك بحيث يحق لها التملك في حدود أهدافها وأغراضها ما شاءت من العقارات والمنقولات وهذا أيضاً يعمل على تدعيم الاستقلال المالي للنقابات ويدعم الذمة المالية لها دون التقيد بسلطة عامة أو هيئات خارجية تتملك من خلالها .

جـ) **أهلية التقاضي:** يعد الاعتراف للنقابات بأهلية التقاضي نتيجة حتمية للاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية، فيجوز للنقابة مثلاً أن تطالب القضاء بالاشتراكات المستحقة لها من قبل العمال المنضمين إليها أو بالتعويض الذي تستحقه من شخص ما عن اتلاف أحدثه بمنشأتها أو عن ضرر أدبي لحق بها [1].

بكل من أهلية التعاقد والتملك والتقاضي يتشكل للنقابة جسم قانوني يستطيع تحمل الواجبات وتحصيل الحقوق المترتبة لها في ذمة الآخرين وكل هذا يساعد على دعم الاستقلال المالي لها .

ثالثاً: الموارد القانونية للنقابات: حيث ينص القانون على أن النقابات تتمتع باستقلال مالي وأن لها موارد مالية تساند ذلك الاستقلال وحيث أن قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 قد نص على المواد المالية للنقابات على النحو التالي [2] :

1- رسوم العضوية السنوية والانتساب .
2- الإعانات والهبات التي يوافق عليها المجلس.
3- ريع استثمارات أموال النقابة وعقاراتها .
4- أي مبالغ أخرى تحصلها النقابة لقاء الخدمات التي تقدمها وفقاً للقانون ونظامها الأساسي .

تعد الاشتراكات التي يدفعها المنتسبون للنقابة نظير عضويتهم فيها من أهم موارد النقابة المالية حيث تعتمد عليها النقابة بشكل كبير، وتجعل من النقابة مستقلة مالياً بسبب وجود مورد مالي داخلي تعتمد عليه، وتعد هذه الاشتراكات إجبارية على الأعضاء، وشرطا لقبول العضوية واستمراريتها، وقد أولت التشريعات أهمية كبيرة لتلك الاشتراكات وضمنت أداءها، وفي حال الامتناع يمكن للنقابة رفع دعوى أمام المحاكم المختصة لتحصيلها. وكذلك الأمر فيما يتعلق بالاستثمارات لأموال النقابة فلا تبقى الأموال المتحصلة من الاشتراكات، والهبات والمنح الممنوحة للنقابة مجمدة، بل تعيد ريعاً

---

[1] – محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق ص357 .
[2] – نص المادة (30) فقرة 1 من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .

جديداً لها مما يؤدي الى تمتعها بقوة مالية وهو الذي يجعل من النقابة جسما مستقلا مالياً وقد نصت المادة (35) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 على حق النقابات في استثمار أموالها، شريطة أن يكرس عائد هذا الاستثمار لتحقيق نشاطات وأهداف النقابة [1].

نظمت القوانيين المعنية بتنظيم مهنة أو حرفة أو عمل ما في فلسطين مواردها المالية، مثال ذلك قانون تنظيم مهنة المحاماة رقم (3) لسنة 1999 والذي جاء في مادته السابعة والاربعين: "تتألف موارد النقابة من : ا- رسوم التسجيل ورسوم إعادة التسجيل السنوية المقررة لمزاولة المهنة. ب- رسوم إبراز الوكالات ج- الغرامات والالتزامات المدينة الواجبة في حالة التخلف عن إجراء الوكالات الإلزامية أو التبليغ عنها. د- رسوم الاشتراك في مجلة النقابة وأثمان مطبوعاتها هـ- التبرعات والإعانات التي يوافق عليها المجلس. و- إرادات طوابع النقابة، ورسوم المحاماة التي تحصلها المحاكم ".

الموارد المالية هي حجر الأساس للنظام المالي لأية نقابة والذي يحقق بدوره الاستقلال المالي للنقابات حتى تستطيع تحقيق أهدافها بعيداً عن التبعية المالية لجهة حكومية أو غيرها فالاستقلال المالي يحقق استقراراً للنقابة ليتيح لها العمل بعيدا عن سيطرة شبح المال والتمويل .

الفرع الثالث: إدارة أموال النقابة والرقابة عليها:

النقابة لها استقلالها المالي ومواردها التي يجب أن تتمتع هي أيضا بقدر من الحماية فإدارتها يجب أن تكون بيد النقابة لأنه امتداد لاستقلالها المالي، فليس المورد المالي المستقل كافيا لحماية أموال النقابة بل يجب أن يكون هناك استقلال أيضاً في إدارة تلك الأموال فماذا عن الرقابة الحكومية لموارد أموال النقابة وإدارتها ، فهل يتوقع أن تترك النقابات بلا رقابة بشكل مطلق ؟ أم أن هناك عليها رقابة كغيرها من المؤسسات القائمة على أراضي دولة ما ؟

في الحقيقة إن لجنة الحريات النقابية قد أبدت رأيها في مسألة التدخل الحكومي بالشؤون المالية للنقابة و فرض رقابة عليها في هذا المجال من جانب (الحكومة) يتعارض ومبدأ الحرية النقابية

[1]– نص المادة (35) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 م على: " للنقابة الحق في إقامة الأنشطة وتأسيس المشاريع المدرة للدخل شريطة أن يستخدم الدخل المتحصل لتغطية أنشطتها ولمنفعة النقابة وتحقيق أهدافها " .

وخاصة إذا استخدمت الرقابة الحكومية على أموال النقابة للحد من نشاطها أو منعهـا مـن القيـام بنشاط معين [1]

وعلى الرغم مما قررته اللجنة من أن أموال النقابات بحاجة إلى حماية مناسبة خاصة في السنوات الأولى من ميلاد الحركة النقابية في البلد المعني، إلا أنها قد نبهت إلى أن ممارسة هـذه الرقابـة المناسبة لا يجوز أن تتم على نحو يعوق الحرية النقابية [2] .

وجوب وجود رقابة على أموال النقابة من حيث مصادرها ومواردها، وكيفية إنفاقهـا، ولكـن أن تكون تلك الرقابة بحدود المعقول، ويكون الهدف منها الرقابة البحتة، وليس عرقلة العمل النقـابي والحد من نشاط النقابة، أو كوسيلة ضغط على النقابات، تهدف فقط إلى منع النقابة من القيام بعمل ما عند الحاجة لاستخدام هذه الورقة (الرقابة) كوسيلة ضغط، ففي كل هذه الحالات تتعارض هـذه الرقابة ومبدأ الحرية النقابية .

وما ورد في قانون النقابات الذي جاء في بعض نصوصه المتعلقة بالشؤون المالية للنقابـات التـي تضمنت كيفية إدارة تلك الأموال والرقابة عليها من بينها : [3]
المادة (31): "تبدأ السنة المالية للنقابة في الأول من شهر كانون كانون الثاني (يناير) وتنتهي فـي 31 من شهر كانون الأول (ديسيمبر) من كل عام ".

المادة (33) التي تتضمن إيداع النقود والأوراق المالية الخاصة بالنقابة في مصرف أو أكثر، يقـوم بتحديده مجلس النقابة وعدم جواز التصرف في أموال النقابة إلا بقرار من المجلس إضافة إلـى أن أوامر الإيداع والصرف يوقعها النقيب وأمين الصندوق أو من ينوب عنهما بقرار من المجلس وقد تضمنت المادة أيضاً أن النظام الأساسي هو من يحدد المبلغ الذي يجوز الاحتفاظ به فـي خزانـة النقابة.

---

[1]- التقرير الصادر عن لجنة الحريات النقابية رقم 84 الحالة 423 البند 77 و التقرير 85 الحالة 335 البندين 431 و 432 .

[2]- أحمد حسن البرعي – الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق، ص179 .

[3]- المادتين (32 . 33) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013 م .

وجاءت المادة (32) من القانون للتضمن آلية مهمة من آليات الرقابة الداخلية على أمـــوال النقابـــة حيث توجب على المجلس تقديم الحساب الختامي للسنة المالية السابقة إلى الجمعية العمومية (الهيئة العامة) للتصديق عليه، وعلى المجلس إعداد موازنة سنوية للسنة المالية المقبلـــة يعرضـــها علـــى الجمعية العمومية للتصديق عليها.

وهذه الرقابة على أموال النقابة تعد من أفضل طرق الرقابة الذاتية حيث أن المجلس يبقى مســؤولاً أمام الهيئة العامة، وملزما بتقديم الحساب الختامي للسنة السابقة، والموازنة للسنة الجديدة لأعضـــاء الهيئة العامة والذين بدورهم لهم إسهام كبير في أموال النقابة من خلال الاشتراكات والرسوم التـــي يدفعونها وبالتالي يكون من مصلحتهم مراقبة آلية صرف تلك الأموال .

والمشرع الفلسطيني في المادة (39) الفقرة الثانية نص على عدم جواز مصادرة أموال النقابـــة أو إغلاقها إغلاقاً نهائياً إلا بناء على حكم قضائي نهائي، فهنا المشرع قد قام بحماية أموال النقابة من تعنت السلطة بحيث لا يجوز مصادرة أموالها إلا بناء على حكم صادر عن الجهة القضائية.

وأخيرا يرى الباحث أن الاستقلال المالي للنقابات يحقق لها الأمان المالي بمواردها المستقلة ويبقى التخوف من آليات الرقابة الخارجية على أموالها بحيث تتجاوز تلك الآليات الهدف الـــرئيس منهـــا وهو الرقابة على مشروعية أموال النقابات في بلد ما إلى وسيلة لعرقلة العمل النقابي، فتبقى الرقابة الداخلية هي الأقوى والبعيدة عن التسييس والضغط إلا أن كلا الرقابتين يتوجب وجودهما حتـــى لا يتم التلاعب بموارد وأموال النقابة خارج أهدافها وسياستها المفروضة.

الخاتمة:

النقابات أجسام ذات تأثير حقيقي في المجتمعات في وقتنا الحاضر فقد عملت تلك النقابات بأشكالها المختلفة على مدار العقود الماضية على ترسيخ مبدأ الحرية النقابية والعمل النقـابي المسـتقل ذي التأثير، حتى وصلت النقابات في العديد من البلدان في مختلف أنحاء العالم إلـى أعلـى درجـات التنظيم والاستقلال والتأثير وحماية المنتسبين إليها وأصبح لها تاثير علـى المسـتويات القوميـة والسياسية والاجتماعية وحتى الثقافية والاقتصادية، فالنقابات اليوم تعمل على تحسين موقعها ورفع مستوى العمل النقابي، وتحسين حال المنتسبين إليها وتمثيلهم خير تمثيل .

وتناول الباحث طرح العيديد من الموضوعات المتعلقة بالنقابات، تحت عنوان العمل النقابي في ظل القواعد الدستورية ابتداء من التحدث عن النقابات، والتعرف على نشأتها، وكيف عانـت الحركـة النقابية في بداياتها، فقد تعرضت للقمع والرفض من قبل الحكومات، وحتى التشريعات لم تسـتطع الوقوف إلى جانبها فكانت معظم التشريعات منذ عقود تؤيد الحكومات في قمع الحركات النقابيـة، كيف لا والتشريعات في القرن الماضي كانت تعد مرآة للحكومات المتسلطة وأنظمة الحكم المستبدة، ولم يبق الحال كذلك كثيراً فقط فرض النقابيون حقهم في وجود نقابات تمثلهم، وقد دعمهم القـانون الدولي في العديد من المواثيق الدولية والاتفاقيات وخاصة الاتفاقيات الصادرة عن منظمـة العمـل الدولية التي لايمكن إنكار دورها في تطوير العمل النقابي والحفاظ على الحرية النقابية .

إلا أن الوضع لا يزال سيئا بالنسبة لبعض الدول التي تعاني من قمع واستبداد السلطة مع ظهـور النقابات فيها، ومع ذلك فهي لا تتمتع بالحرية الكافية ولا تبتعد عن التسييس النقابي وجر النقابـات للعمل السياسي .

وتقع فلسطين بين هذين النوعين من الدول، فلا يمكن أن نقول: إنها دولة تتمتـع فيهـا النقابـات بالحرية النقابية الكافية، وفي نفس الوقت لا يمكن حسابها على الدول التي تقمع الحقـوق النقابيـة بشكل كبير، فهي بين بين، إلا أن النقابات في فلسطين لا تخلو من التسـييس والتبعيـة للأحـزاب الساسية، بسبب الوضع الذي تعيشه البلاد بسبب الاحتلال، والذي يفرض عليهـا حصـارا مطبقـا وتضيقا، ولا ننسى الجانب الآخر الذي تعاني منه فلسطين منذ عدة سنوات، ألا وهو الانقسام الذي

جعل الشعب الواحد شعبين منفصلين بين الضفة والقطاع، وهذا بدوره ساهم في تراجع الحريات النقابية في فلسطين حيث أدخلت النقابات في هذا النزاع الداخلي لتؤثر وتتأثر به.

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية :

1- إن النقابات هي أجسام قانونية تتمتع بالشخصية الاعتبارية، من خلالها تتمكن تلك الأجسام من العمل بحرية، ويترتب عليها حقوق للنقابات كسجم قانوني، من اسم وموطن وجنسية إضافة إلى تمتع النقابات بأهلية تخولها التعاقد، والتملك، والتقاضي باسمها، وبصفتها نقابة ذات وجود قانوني.

2- إن النقابات في مختلف أنحاء العالم قد عانت الكثير قبل الوصول إلى الشكل الحالي للنقابات، وأن على الدول المتطورة بالنسبة للحرية النقابية أن تحافظ على ذلك، وعلى الدول التي لازالت تعاني من ضعف في العمل النقابي أن تسعى لتطوير نفسها لتصل إلى مصاف الدول الأخرى.

1- كان موقف القانون الدولي مشرفاً، بما يخص العمل النقابي فقد اعترف بهذا الحق في العديد من المواثيق الدولية، والإعلانات العالمية، ونظمها في اتفاقيات دولية خاصة بالحقوق والحريات النقابية، مما أدى إلى خلق حماية دولية لتلك النقابات، ومرجع دولي تقف به أمام الجهات التي قد تحد من حقها في العمل النقابي أو من حرياتها النقابية .

2- إن حق تشكيل النقابات هو حق مكفول دوليا، ودستورياً، وقانونياً ، فالقانون الدولي عرف موقفه، فلا يخلو دستور من النص على حرية تشكيل النقابات وأن التشريعات الداخلية العادية، وخاصة الاجتماعية، مثل قانون العمل لم يخل من النص على حق التنظيم النقابي في تشكيل النقابات .

5-الانضمام للنقابات أيضاً حق مكفول دولياً، وكفلته بعض الدول دستورياً بنص صريح، والبعض الآخر بمضمون النص، وتركت بعض الدساتير أمر الانضمام للنقابات للقانون العادي بالنص عليه كحق وتنظيمه

6- حق الإضراب حق مكفول دولياً ودستورياً ومنظم وفق القانون، محاط بضوابط قد تكون منطقية، وهدفها تنظيمي وقد تكون تعسفية وهدفها الحد من هذا الحق .

7- حتى تستطيع النقابات القيام بنشاطها بشكل حر ومستقل يجب أن تتمتع باستقلال إداري بعيد عن التبعية لأية جهة كانت، وبالذات الجهات الحكومية، فتقوم بإدارة شؤونها بنفسها إضافة إلى

استقلال مالي يهدف إلى إبعاد رقابة النقابة عن التبعية لجهات قد تتحكم بها تحت باب التمويل أو التحكم بمواردها المالية .

التوصيات:

بناء على ما تقدم يوصي الباحث بما يأتي :

1- تكريس مبدأ الحرية النقابية والبعد عن التسييس النقابي، وجعل النقابات تعمل بحرية تحت ظل القانون دون تدخل من جهات خارج النقابة، قد تحرف النقابة عن الغرض والهدف الحقيقي لوجودها .

2- تعديل نص المادة (26) فقرة (2) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل سنة 2005م ونص فيها بشكل واضح وصريح على حق الانضمام للنقابات وكفالته دستورياً كما هو الحال بالنسبة لحق تشكيل النقابات، باضافة عبارة " والانضمام إليها " ليصبح النص على النحو التالي: " ... تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط الادبية والمؤسسات الشعبية **والانضمام إليها** وفقاً للقانون ... ".

3- تشريع قانون مستقل عن قانون العمل ينظم الإضراب في النقابات العمالية، والمهنية على غرار ما قام به المشرع بتنظيم الإضراب في قطاع الخدمة المدنية .

4- تعديل المادة (3) فقرة (1) من قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م للتوافق مع نصوص القانون الأساسي الفلسطيني الذي كفل حق تشكيل النقابات لكافة الفئات والأفراد فجاءت هذه المادة وقيدت هذا الحق بحصر المهن والحرف والأعمال التي يجوز لأصحابها تشكيل نقابة على قرار صادر من مجلس الوزراء .

5- ضرورة التوحيد النقابي بين شطري الوطن حتى تتمكن النقابات العمالية والمهنية من العمل بشكل أفضل ودون تحيز لجهة سياسية على أخرى .

6- تحسين إجراءات تسجيل النقابات في فلسطين، وعدم وقفها على موافقة جهة إدارية، استناداً إلى المبدأ الدولي المستقر: (بأن النقابات ليست بحاجة إلى إذن مسبق أو ترخيص لمباشرة علمها) .

7- العمل على أن يكون للنقابات في فلسطين استقلالها المالي والإداري بالحدود المبينة قانوناً، دون أي تدخل مبالغ فيه من قبل الحكومة، أو أية جهة أخرى وبالذات في موضوع الانتخابات

والتدخل بها من قبل جهة عامة، حيث أن التدخل الواضح في الانتخابات النقابية في فلسطين يعد مبالغاً فيه، وهدفه الحد من الحرية النقابية، فيجب أن يكون ذلك التدخل في حدود المعقول، والهدف منه تنظيم العملية الانتخابية لا التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات .

8- تطوير مفهوم الاتحادات النقابية في الساحة الفلسطنية وتوحيد الصفوف النقابية للوصول الى أفضل مكانة للمهنية النقابية وتقوية الجسد النقابي.

9- رفع سقف التطلعات النقابية في فلسطين وخروجها من بوتقة المطالب الروتينية من جلب منافع وحماية منتسبيها إلى لعب دور إنمائي ينهض بالوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي فيعمل على مراقبة المؤسسات العامة والخاصة والأنظمة السياسية لتصويب عملها ورفع مبدأ المساءلة والمحاسبة والشفافية في فلسطين .

قائمة المصادر والمراجع:

أ) المصادر :

1. الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي عام 1950 م .
2. الاتفاقية رقم (98) الخاصة بحق التنيظم النقابي والمفاوضة الجماعية عام 1951 م .
3. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 م .
4. الدستور الأردني لسنة 2014 م .
5. دستور ألمانيا الصادر في 23 أيار 1949 .
6. الدستور المصري لسنة 2014 م .
7. الدستور المغربي لسنة 2011 م .
8. دستور فرنسا الصادر في 4 أكتوبر 1958 م .
9. دستور فرنسا الصادرفي 27 أكتوبر 1946 م .
10. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 م .
11. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 م .
12. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1948 م .
13. قانون العمل الأردني الملغى رقم (21) لسنة 1960 م .
14. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 م .
15. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 م .
16. قانون العمل الكويتي لسنة 1964 م .
17. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 م .
18. قانون النقابات الأردني رقم (35) لسنة 1953 م .
19. قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م .
20. قانون تشكيل الماحكم النظامية الفلسطيني رقم (5) لسنة 2001 م .
21. قانون تنظيم مهنة المحاماة رقم (3) لسنة 1999م .
22. قانون نقابة الصحفيين رقم (17) لسنة 1952م .
23. قرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م بشأن تنظيم ممارسة حق الاضراب في الخدمة المدنية.

24. مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2010 م .

25. المعاهدة الأوروبية لحقوق الانسان عام 1050 م .

ب) **المراجع:**

1. أبو شنب، محمد عبد الكريم. 1999م. **شرح قانون العمل الجديد**. عمان، المكتبة القانونية.
2. أبو كشك، داعس. 1981 م. النهوض **الوطني للحركة النقابية الفلسطينية في الاراضي المحتلة**. منشورات الوحدة .
3. أمين، محمد فهيم. 1961 م. **تاريخ الحركة النقابية**. مصر، عالم الكتب.
4. البرعي، أحمد حسن. 2006 م. **الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية**. الجزء الثالث، الكتاب الاول: النقابات العمالية، القاهرة، دار النهضة العربية .
5. البنا، جمال. 2002م. **في التاريخ النقابي المقارن**. مجموعة المراجع الأساسية، المكتبة العمالية.
6. حريس، علي؛ عناد والصفدي، صلاح عبد الكريم. 1985 م. **الحركة النقابية العمالية في الاردن**. عمان، دار النشر والتوزيع والتعهدات.
7. خالد، عبد الفتاح محمد. 2008 م. **الجامع في تأديب العاملين بالشركات والبنوك والنقابات وخبراء الجدول بوزارة العدل**. عابدين، المركز القومي للاصدارات القانونية .
8. الداودي، غالب علي. 2011 م. **شرح قانون العمل دراسة مقارنة**. عمان، دار الثقافة.
9. زكي، محمود جمال الدين. 1971 م. **قانون العمل الكويتي**. الكويت، دار الشماسة.
10. عبد الواحد، كرم. 1998 م. **قانون العمل في القانون الأردني**. عمان، دار الثقافة .
11. القيصي، عاصم يوسف. 1990 م. **قانون العمل اللبناني**. بيروت، منشورات عشتار.
12. عياد، مصطفى، 2002 م، **الوجيز في شرح علاقات العمل الفردية**، القاهرة، دون دار نشر.
13. أبو زايد، محمد، 2001م – 2002م، **دوام سير المرافق العامة**، القاهرة، دار النهضة العربية.
14. صابر، رمضان، 2004 م، **النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب**، القاهرة، دار النهضة العربية.
15. نايل، عيد، 2000 م، **قانون العمل**، القاهرة، دار النهضة العربية.
16. زكي، محمود، 1961 م، **الوجيز في قانون العمل**، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة.
17. عبد المحسن، عبد الباسط، 1992 م، **الاضراب في قانون العمل** ن الكويت الربيعان للنشر.

جـ) الرسائل الجامعية والبحوث :

1. إسماعيل، محمد أحمد. 1982 م. مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، "دراسة مقارنة ". كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
2. خليفة، عبدالله حنفي عبدالعزيز. 1997 م. دور النقابات في الحياة الدستورية، "دراسة مقارنة". كلية الحقوق جامعة المنوفية.
3. محمود، محمد أحمد محمد. 1999 م. الحرية النقابية للموظف العام، "دراسة مقارنة". كلية الحقوق جامعة المنوفية.

د) منشورات المؤسسات :

1. حول قانون العمل الفلسطيني الجديد رقم (7) لسنة 2000 م. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
2. حول معايير العمل الدولية الخاصة بالحريات وحق التنظيم النقابي. الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان ديوان المظالم .
3. سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية
4. شاهيم، محمود. حول الحق في التنظيم النقابي. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
5. الفلسطيني (ماس) .

هـ) المواقع الالكتورنية :

1- http://ctuws.arabblogs.com/archive/2008/11/716545.html
2- http://medicable.unblog.fr/
3- http://www.ichr.ps/pdfs/legal52.pdf
4- http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b056.html
5- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D9%84%D8%A